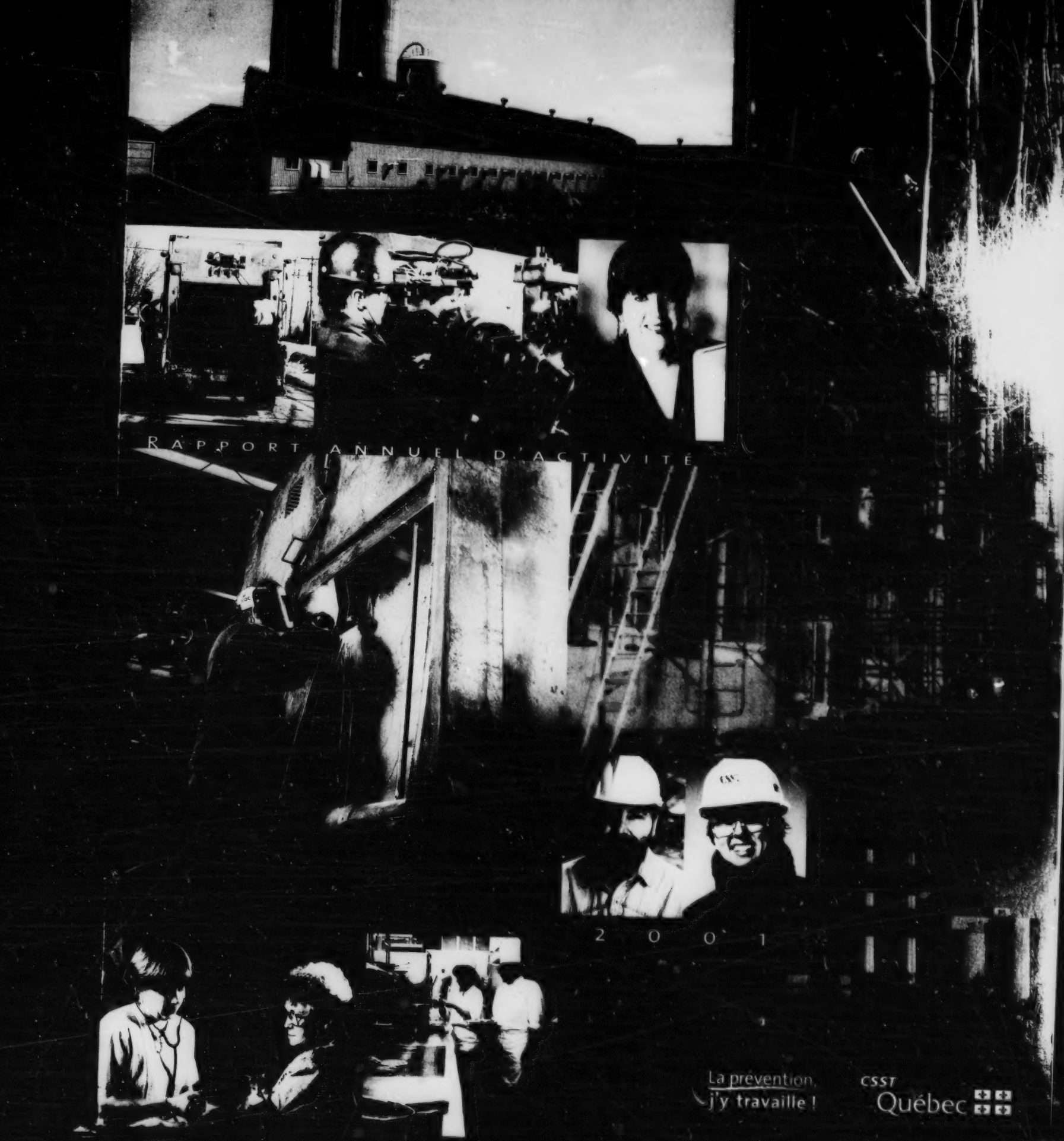

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ
2001
La prévention,
j'y travaille !
CSST
Québec

Table des matières

Message du président du conseil d'administration et chef de la direction	4
Message du président sortant	6
Mandats et structure d'organisation de la CSST	8
Administration du régime	16
Coup d'œil sur 2001	23
Données d'exploitation	59
Appendice statistique	73
États financiers	81

Tableaux

Dépenses • 2001	61
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec, selon la valeur marchande au 31 décembre 2001	62
Niveau de capitalisation • 1992-2001	62
Nombre de dossiers ouverts, selon l'événement • 2000-2001	63
Nombre de décès inscrits, selon l'événement et l'année du décès • 2000-2001	63
Prestations versées pour les programmes de réparation, selon la catégorie, et pour le programme *Pour une maternité sans danger* • 2000-2001	64
Nombre de demandes d'indemnisation IVAC et Civisme • 2000-2001	65
Nombre de dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts, selon le type d'intervention, et de dossiers de promotion, selon le genre d'activité • 2000-2001	68
Nombre d'employeurs, d'établissements et de chantiers de construction visités • 2000-2001	68
Nombre de mesures prises, selon le type de mesure • 2000-2001	68
Recours et conciliation Statistiques selon la région • 2001	69
Nombre de demandes de révision inscrites et de décisions rendues par la Direction de la révision administrative • 1999-2001	71

102-07484/

L'ANNÉE 2001 EN QUELQUES CHIFFRES

Travailleurs* couverts par le régime de santé et de sécurité du travail[1]	2 877 400
Établissements[2]	229 417
Dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts	13 350
Dossiers ouverts à la suite de lésions professionnelles	161 965
Dossiers ouverts à la suite d'un accident du travail et acceptés[3]	135 997
Autres dossiers ouverts à la suite d'un accident du travail[4]	15 962
Dossiers ouverts à la suite d'une maladie professionnelle et acceptés[3]	5 286
Autres dossiers ouverts à la suite d'une maladie professionnelle[4]	4 720
Décès à la suite de lésions professionnelles inscrits aux dossiers[5]	180
Dossiers ouverts dans le cadre du programme *Pour une maternité sans danger*	25 003
Taux moyen de cotisation (décrété)[6]	1,90 $
Salaire maximum annuel assurable	51 500 $
Déficit des opérations de l'exercice courant	120 561 000 $
Niveau de capitalisation[7]	92,6 %

* La forme masculine utilisée dans ce rapport désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

1. Source : CANSIM, Statistique Canada, Enquête sur la population active, série v165466. Le nombre présenté correspond au nombre de travailleurs en emploi à temps plein. L'estimation est arrondie à la centaine près. En 2001, Statistique Canada a abandonné définitivement la classification type des industries (CTI), remplacée depuis janvier 1999 par le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Pour cette raison, la répartition du nombre de travailleurs selon le secteur d'activité économique n'est plus disponible.
2. Nombre d'établissements ouverts pendant au moins une journée en 2001.
3. Nombre de dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001 et pour lesquels, au 1er mars 2002, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris dans ce nombre.
4. Nombre de dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001 et pour lesquels, au 1er mars 2002, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation refusée », « en suspens » ou « inconnue ».
5. Nombre de décès reliés à une lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2001, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001.
6. Par 100 $ de masse salariale assurable.
7. Ce pourcentage a été établi en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

Le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail a été réalisé par la Direction des communications en collaboration avec la Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information et le Secrétariat général.

Rédaction
Diane Mérineau et Jacinthe Deslauriers

Recherche
Louise Rompré

Révision linguistique
Claudette Lefebvre

Coordination de la production
Lucie Duhamel

Conception graphique et infographie
Jean Frenette Design

Photos de la page couverture
Mario Bélisle, Denis Bernier, Pierre Charbonneau, Robert Etcheverry, Jany Gagné, Serge Gosselin, Gil Jacques, Yves Provencher, Fernand Boulet

Photos des pages 14 et 15
Pierre Charbonneau
Ronald Maisonneuve (photo 2)

Impression
Integria inc.

Suivi d'impression et de distribution
Lyse Tremblay

Pour obtenir un exemplaire de l'*Annexe statistique au rapport annuel d'activité*, on peut s'adresser à l'une des directions régionales de la CSST.

Reproduction autorisée avec mention de la source
© Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2002
ISBN 2-550-39159-4
ISSN 1191-8939

Madame Louise Harel
Présidente de l'Assemblée nationale
Québec

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de vous remettre le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2001, tel que transmis par son président du conseil d'administration et chef de la direction.

Veuillez agréer, Madame la Présidente, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail,

Jean Rochon

Monsieur Jean Rochon
Ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 163 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, j'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel d'activité* de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'année 2001.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction,

Jacques Lamonde

Enjeux et perspectives

En décembre 2001, j'ai accepté comme un honneur la présidence du conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Faisant partie de l'organisation depuis près de trois ans à titre de président et chef des opérations, j'étais déjà conscient de l'ampleur des responsabilités inhérentes à ce nouveau mandat que me confiaient le gouvernement et les parties patronale et syndicale.

Ces responsabilités, M. Trefflé Lacombe les a assumées avec fierté et dévouement au cours des cinq dernières années. Pendant son mandat, la performance de la CSST a été très bonne. Nous nous devons de souligner la contribution exceptionnelle de M. Lacombe à l'enracinement d'une culture d'entreprise centrée sur la conviction que les employés constituent la plus grande richesse de l'organisme et qu'il faut l'affirmer constamment, au quotidien comme par des marques de reconnaissance particulières.

À la CSST, les cinq prochaines années doivent être envisagées avec optimisme. En effet, la santé et la sécurité des travailleurs est une valeur qui est de mieux en mieux enracinée dans la société québécoise. Aussi la gestion conjointe du régime par les employeurs et les travailleurs du Québec est-elle un gage de « développement durable ». Enfin, la compétence et l'engagement du personnel de la CSST et de ses partenaires permettront encore de maintenir et même d'améliorer la qualité des services à nos clientèles.

Cependant cet optimisme doit être teinté de prudence. En effet, quoique le niveau d'activité économique, qui influence grandement la CSST, semble devoir rester plutôt stable, les rendements boursiers, probablement à la hausse, ne connaîtront vraisemblablement pas les sommets des dernières années. Les revenus tirés des placements devraient être moins importants et il pourrait en résulter, contrairement aux dernières années, une pression à la hausse sur les cotisations des employeurs. Quant à l'inflation, elle semble contenue, mais des phénomènes exceptionnels comme une croissance soudaine et débridée des coûts de l'énergie pourraient rompre l'équilibre. Pour ce qui est de la fiscalité des particuliers, l'évolution des finances publiques ces dernières années laissait présager d'autres baisses, ce que la conjoncture plus récente semble démentir.

En conclusion, ni l'activité économique, ni l'inflation, ni la fiscalité des particuliers ne devraient déstabiliser les coûts du régime. Il y a lieu de noter que le déficit de 2001 est en fait principalement attribuable aux baisses de l'impôt des particuliers.

Par ailleurs, l'organisation du travail a beaucoup changé au Québec : il y a de plus en plus de personnes qui revendiquent le statut de travailleur autonome, le nombre de travailleurs à temps partiel s'est accru et le travail à distance prend de l'ampleur. Il faudra surveiller l'évolution de ces réalités étant donné les incidences qu'elles ont sur l'exercice des mandats de la CSST en prévention, en réparation et en financement.

L'évolution démographique et l'existence de régimes de retraite intéressants laissent présager qu'un certain nombre de personnes quitteront bientôt leur emploi. Cette situation est préoccupante parce que beaucoup de travailleurs déjà sensibilisés à la prévention ne seront plus actifs dans les milieux de travail. C'est ainsi que le plan d'action jeunesse adopté en 2001 prend toute sa valeur. L'objectif est d'inculquer aux jeunes une véritable culture de la prévention, et cela par une multitude de moyens.

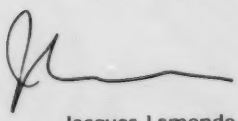
Les PME comptent pour 80 % des entreprises clientes de la CSST. Il faudra, dans les prochaines années, mieux adapter à leurs réalités nos services de soutien en prévention et nos programmes de réadaptation. De plus, il y a lieu, comme c'est le cas pour les grandes entreprises, de leur offrir de meilleurs incitatifs financiers pour les amener à mieux gérer la santé et la sécurité dans leurs milieux de travail.

De fortes pressions s'exercent déjà pour nous inciter à accepter davantage de demandes d'indemnisation pour des lésions de nature psychologique. Les constats actuels montrent des taux d'absentéisme de plus en plus élevés dans les milieux de travail. Il en résulte davantage de demandes pour que nous reconnaissions ces lésions comme étant reliées au travail.

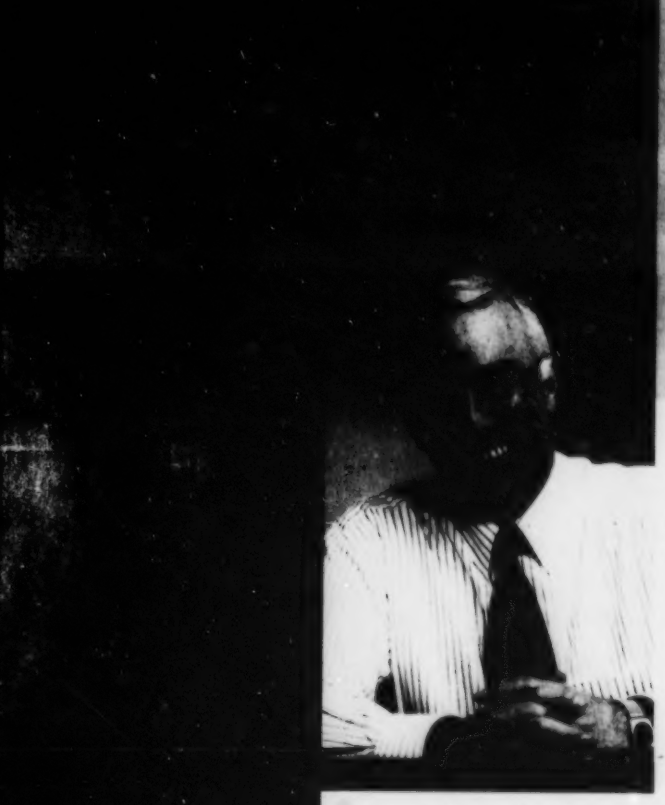
Enfin, après un effort au cours des dernières années pour diminuer la judiciarisation en matière de santé et de sécurité du travail, on assiste à une reprise importante des contestations. Corollairement, on constate que des décisions des tribunaux vont dans le sens d'un élargissement de la portée du régime, rendant les employeurs moins responsables du coût des accidents. Tant ce phénomène que celui des lésions de nature psychologique pourraient avoir des incidences majeures sur les coûts du régime.

En résumé, ces enjeux deviendront des réalités incontournables au cours des prochaines années. Cependant, les compétences de l'équipe de la CSST et son énergie lui permettront de transformer ces défis en occasions d'amélioration. La *Grande mention*, méritée en 2001 par la CSST dans le cadre des Grands Prix québécois de la qualité, illustre bien sa faculté de tirer profit de l'innovation et du travail d'équipe pour toujours améliorer les services à la clientèle.

Le président du conseil d'administration
et chef de la direction,



Jacques Lamonde



Les fruits du changement

En septembre 2001, la CSST a reçu, lors de la remise des Grands Prix québécois de la qualité, une Grande mention dans la catégorie « organisme public ». Ce concours du Mouvement québécois de la qualité souligne les résultats obtenus par les organisations qui appliquent les principes de la qualité totale. Ce grand succès d'équipe vient confirmer la réussite de la démarche d'amélioration continue dans laquelle la CSST est engagée depuis 1992.

Ainsi, même si les défis sont encore très nombreux en matière de prévention-inspection, le bilan de la dernière décennie est positif. L'organisme a accru ses efforts pour sensibiliser les employeurs à l'importance de la prévention et les soutenir à l'aide d'interventions ciblées, de messages et de moyens de mieux en mieux adaptés à leurs besoins. En témoignent, par exemple, le quatrième plan d'action en construction, Chantier 2001, ou encore le programme de formation gratuit pour les travailleurs faisant de l'abattage manuel en forêt, lancé en février 2001.

En ce qui concerne ses services de réparation, la CSST a raffiné son approche. Elle traite plus rapidement le cas des travailleurs dont le lien d'emploi risque d'être rompu et ces derniers font l'objet d'une attention particulière qui contribue à préserver ce lien.

Autre changement de taille, le financement du régime a aussi été revu pour que la tarification reflète davantage les risques propres à chaque entreprise. Cette révision voulait favoriser la prévention et le retour au travail des travailleurs accidentés en démontrant aux milieux de travail qu'une bonne gestion de la santé et de la sécurité est profitable pour tous. Ajoutons à cela que l'organisme a mis l'accent sur des relations d'affaires plus étroites avec les employeurs pour leur offrir un meilleur service d'assurance.

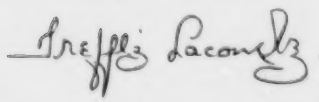
Qui dit meilleur service dit aussi nouveaux produits. Parmi les nouveautés introduites ces dernières années, les mutuelles de prévention se sont révélées très populaires. Lorsque les employeurs regroupés pour former une mutuelle s'engagent avec succès dans la voie de la prévention, de la réadaptation et du retour au travail, ils bénéficient d'une tarification qui tient compte de leurs efforts. Autre réussite : les services d'échanges électroniques, qui donnent aux employeurs un accès plus facile et plus rapide à leur dossier.

Aucun de ces changements n'aurait pu intervenir si l'organisme n'avait pas pu compter sur le dévouement et le dynamisme de son personnel. Consciente de l'apport de ses quelque 4 000 employés, la CSST a organisé au cours des dernières années de nombreuses activités visant la reconnaissance de la valeur du travail accompli. En 2001, elle a ainsi réuni pour des colloques les inspecteurs, le personnel du financement et l'ensemble du personnel affecté aux technologies de l'information. Des mesures favorisant la progression professionnelle, comme les concours de promotion réservés au personnel, ont également été mises en place. Comme ailleurs dans la fonction publique, le personnel occasionnel a aussi bénéficié de concours tenus à son intention.

Au printemps 2001, un sondage réalisé auprès des travailleurs accidentés a confirmé que les changements opérés par la CSST ont donné des résultats positifs. Les travailleurs interrogés ont particulièrement apprécié la politesse, l'écoute et la relation de confiance caractérisant les services qu'ils avaient reçus de la CSST.

Nul doute que, fort de ces résultats concluants et s'inspirant d'une vaste consultation auprès de son personnel, l'organisme conservera la même cible d'amélioration et poursuivra sa triple mission de réadaptation et d'indemnisation, de prévention-inspection et de financement en plaçant ses clients, travailleurs et employeurs, au centre de ses préoccupations.

Le président sortant,



Trefflé Lacombe

MANDATS ET STRUCTURE D'ORGANISATION DE LA CSST

La **Commission de la santé et de la sécurité du travail** (CSST) est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. La CSST est une personne morale de droit public au sens du *Code civil du Québec*. À ce titre, elle est investie des pouvoirs généraux d'une personne morale et des pouvoirs particuliers que la loi lui confère.

La CSST est dirigée par un conseil d'administration paritaire, ce qui permet aux travailleurs et aux employeurs de participer à la définition et à la gestion de la politique de santé et de sécurité du travail. Le conseil d'administration se compose d'un président du conseil et chef de la direction, nommé par le gouvernement après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives, et de 14 membres — 7 des associations patronales et 7 des associations syndicales — choisis par le gouvernement à partir des listes fournies par ces associations.

En matière de **prévention-inspection**, la CSST élabore, propose et met en œuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité du travail. Elle cherche notamment à obtenir la participation des travailleurs, des employeurs et de leurs associations pour améliorer les conditions de santé et de sécurité dans les milieux de travail et à s'assurer que ces derniers, tout en jouissant du plein exercice des droits que leur reconnaît la loi, s'acquittent des obligations qu'elle leur impose. Ses fonctions comportent l'établissement de normes et le soutien à la mise sur pied et au fonctionnement de programmes de prévention et de mécanismes de participation, de services de santé, de même que de services de formation, d'information et de recherche. Il lui incombe aussi de surveiller l'application des normes et des règlements en matière de santé et de sécurité du travail, ainsi que de vérifier, dans les milieux de travail, si les droits et les obligations que prévoit la loi pour les travailleurs et les employeurs sont respectés. Elle est la seule autorité en matière d'inspection du travail et sa compétence s'étend à tous les aspects de la santé et de la sécurité du travail.

Dans les domaines de l'**indemnisation** et de la **réadaptation**, l'organisme assure aux travailleurs victimes de lésions professionnelles et aux bénéficiaires de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* ou de la *Loi visant à favoriser le civisme* l'ensemble des services auxquels ils ont droit. Outre le versement des indemnités, ses activités sont axées sur le retour à l'autonomie ou sur le marché du travail, l'assistance médicale et le droit au retour au travail. Il est également chargé d'indemniser les travailleuses enceintes ou qui allaitent lorsqu'elles bénéficient d'un retrait préventif.

Pour ce qui est du **financement**, la CSST a pleins pouvoirs, dans les limites imposées par la loi, pour fixer et percevoir les cotisations des employeurs tenus de contribuer à son fonds d'indemnisation. Aussi doit-elle s'assurer que les employeurs assujettis à la loi sont inscrits et classés aux fins de la tarification. Les sommes qu'elle perçoit doivent lui permettre, comme le prévoit la loi, d'acquitter les coûts des lésions professionnelles et ceux de la prévention ainsi que ses frais d'administration et ses frais généraux.

Les différentes responsabilités de la CSST sont définies par les sept lois qu'elle applique :

— la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), qui a créé l'organisme et lui a confié ses divers mandats ;

— la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), entrée en vigueur le 19 août 1985, qui prévoit un régime de réparation des lésions professionnelles s'appliquant à tout accident du travail et à tout décès survenu le 19 août 1985 ou après, ainsi qu'à toute maladie professionnelle pour laquelle une demande d'indemnisation a été faite depuis cette date ;

— la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., c. A-3), qui prévoit un régime d'indemnisation s'appliquant à tout accident du travail et à tout décès survenu avant le 19 août 1985, ainsi qu'à toute maladie professionnelle pour laquelle une demande d'indemnisation a été faite avant cette date ;

— la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières* (L.R.Q., c. I-7), qui prévoit un régime d'indemnisation d'exception pour les travailleurs des mines et des carrières atteints d'amiantose ou de silicose. Ceux qui recevaient une rente en vertu de cette loi avant le 19 août 1985 continuent à la recevoir ;

— la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., c. I-6) et la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., c. C-20), qui s'appuient sur les mêmes principes d'indemnisation que la *Loi sur les accidents du travail* ;

— la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C., 1985, c. G-5), loi fédérale autorisant la CSST à fixer les indemnités à verser aux employés du gouvernement fédéral selon les taux et les conditions prévus par la loi québécoise. L'application de cette loi fait l'objet d'une entente entre le ministère fédéral qui en est responsable et la CSST.

Structure d'organisation

Le **président du conseil d'administration et chef de la direction** préside les réunions du conseil d'administration, du comité administratif et du comité de direction. Il est chargé de l'administration courante, de la direction des activités de la CSST et de ses relations avec le gouvernement. Dans ce cadre, le président soumet aux instances décisionnelles des projets de règlements, des politiques et des propositions pour discussion et adoption.

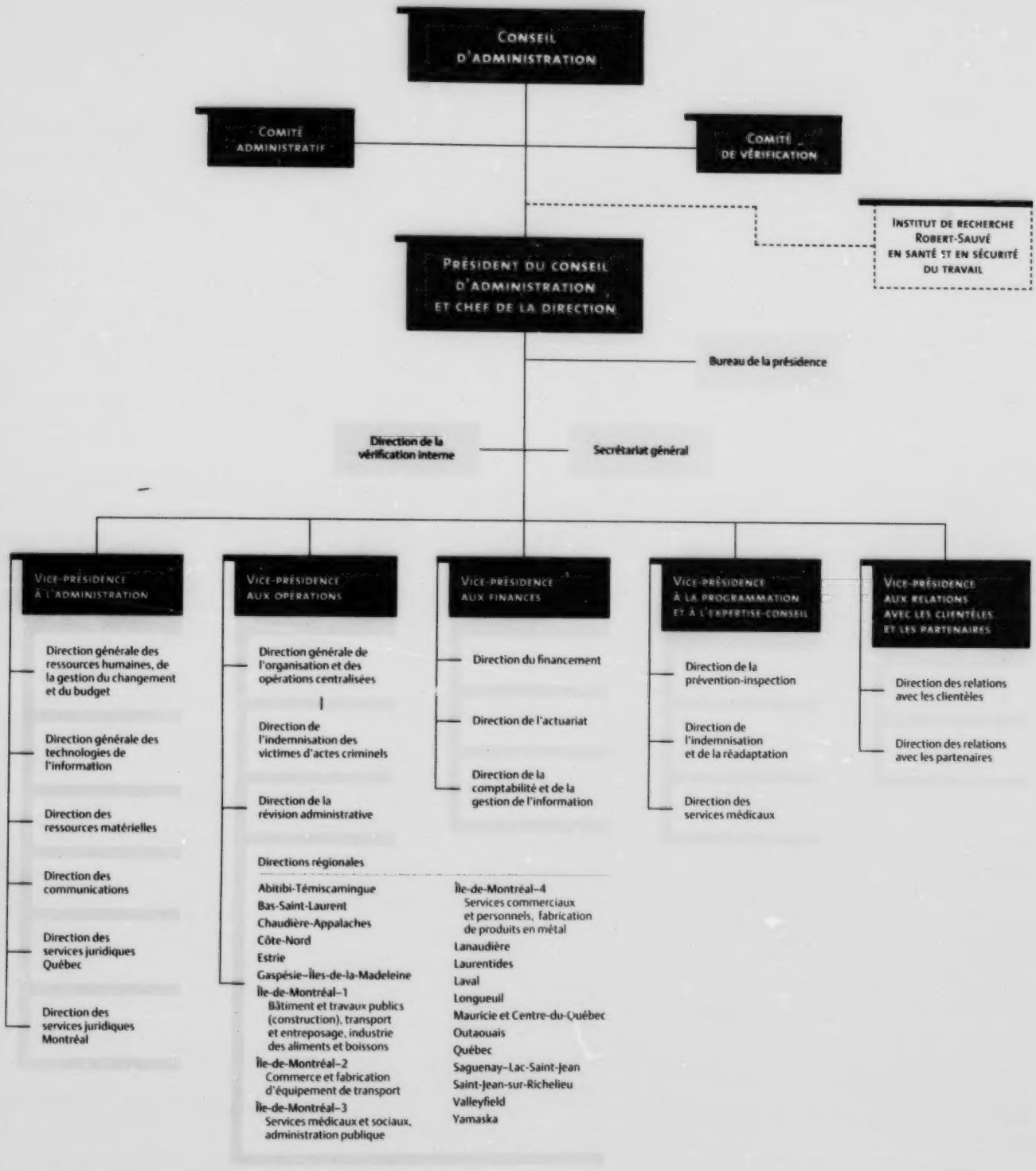
En tant que responsable de l'ensemble des activités de la CSST, il s'assure de la réalisation de tous les mandats de l'organisme, du respect des lois et des règlements auxquels il est soumis et de l'exécution de son plan stratégique.

Le président du conseil d'administration et chef de la direction supervise directement les cinq vice-présidences que compte la CSST. De ce fait, il dirige et coordonne le fonctionnement de l'organisme et assure la programmation de tous les services offerts à la clientèle. Il assume aussi la présidence de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

La **Vice-présidence à la programmation et à l'expertise-conseil** maintient et fournit une expertise en matière de prévention-inspection, d'indemnisation, de réadaptation et de services médicaux. Sa principale responsabilité consiste à soutenir les régions en leur offrant un service d'expertise-conseil propice à l'amélioration continue des façons de faire de l'organisme. À cette fin, elle conçoit des activités de formation à l'intention des inspecteurs, des agents d'indemnisation, des conseillers en réadaptation, des médecins et des gestionnaires.

Elle doit aussi concevoir, élaborer et tenir à jour l'ensemble des politiques, des programmes, des règlements et des normes touchant la santé et la sécurité du travail. Ses services médicaux coordonnent les activités professionnelles d'ordre médical exercées en région et sont responsables des activités de concertation avec la communauté médicale.

STRUCTURE D'ORGANISATION



Organigramme en date du 17 avril 2002

À titre de représentante des utilisateurs, elle évalue la nature et l'évolution de leurs besoins pour s'assurer qu'ils disposent d'outils informatiques appropriés sur les plans de la prévention-inspection et de la réparation. Elle soutient le président du conseil d'administration et chef de la direction en coordonnant les travaux menant à des modifications législatives et en assumant la présidence des comités du conseil relatifs à ses mandats. À la demande, elle exerce aussi le rôle de conseillère auprès des clientèles externes et internes en matière de santé et de sécurité du travail.

La **Vice-présidence aux finances** planifie, coordonne et contrôle les activités relatives au financement du régime. Elle doit aussi concevoir, élaborer et mettre à jour l'ensemble des politiques, des programmes et des règlements en cette matière. À cette fin, elle élabore la tarification et perçoit les primes des employeurs. Elle gère l'ensemble des opérations financières de la CSST, elle assure le maintien et l'évolution des systèmes comptables et elle produit les informations financières et statistiques. Elle assume également, dans un esprit de partenariat avec les autres unités administratives, un rôle de contrôleur qui consiste à s'assurer que, pour l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme, les contrôles sont suffisants et pertinents.

La **Vice-présidence à l'administration** soutient l'ensemble des unités administratives pour qu'elles puissent servir au mieux les clientèles de l'organisme. Elle contribue à promouvoir la compétence, l'engagement et la motivation du personnel et favorise son perfectionnement. Elle leur fournit des biens et des services et assure à chacun un environnement de travail stimulant, sain et sécuritaire. Elle met en place des mécanismes de prévision, de contrôle et de suivi de la situation financière ; elle conçoit le plan d'effectif et s'assure qu'il est réalisé. Elle gère les communications internes et externes et elle fournit l'expertise juridique à l'égard des mandats de la CSST.

En ce qui a trait aux technologies de l'information, elle fournit des services intégrés de développement de systèmes et de traitement informatique à la haute direction, aux vice-présidences, aux directions régionales et aux clientèles de l'organisme, dans un contexte où les communications électroniques jouent un rôle de premier plan. Elle élabore les orientations technologiques à suivre pour prendre en charge l'ensemble des grands systèmes de la CSST et elle met en œuvre un plan de développement et d'évolution des systèmes dont elle assure la réalisation.

Enfin, elle coordonne la gestion du portefeuille des projets de la CSST et il lui incombe donc, à cet égard, d'élaborer une méthodologie, de concevoir des outils et d'assurer un soutien à la gestion des projets.

La **Vice-présidence aux relations avec les clientèles et les partenaires** a le mandat d'établir un climat de confiance entre la CSST, ses clientèles et ses partenaires. Elle voit à créer un environnement de travail propice aux échanges harmonieux entre eux tout en veillant à maintenir une cohérence dans ses communications.

Elle favorise l'enracinement d'une approche client afin que chaque client et chaque partenaire soient traités avec respect et équité. Elle s'assure que leurs demandes sont examinées rapidement.

Elle coordonne également les dossiers de la condition féminine, des citoyens issus des communautés culturelles et autochtones et des personnes handicapées.

Enfin, elle est responsable de l'ensemble des activités de concertation et de négociation d'ententes de service avec les partenaires, ministères et organismes, ainsi que de la gestion des budgets de transfert de la CSST aux associations sectorielles paritaires, aux associations d'employeurs et de travailleurs et de la gestion des budgets attribués aux services de santé au travail.

STRUCTURE RÉGIONALE

DIRECTIONS RÉGIONALES

Île-de-Montréal–1	1	Saint-Jean-sur-Richelieu	8	Chaudière-Appalaches	15
Île-de-Montréal–2	2	Yamaska	9	Québec	16
Île-de-Montréal–3	3	Outaouais	10	Abitibi-Témiscamingue	17
Île-de-Montréal–4	4	Laurentides	11	Saguenay–Lac-Saint-Jean	18
Laval	5	Lanaudière	12	Bas-Saint-Laurent	19
Longueuil	6	Mauricie et Centre-du-Québec	13	Côte-Nord	20
Valleyfield	7	Estrie	14	Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	21

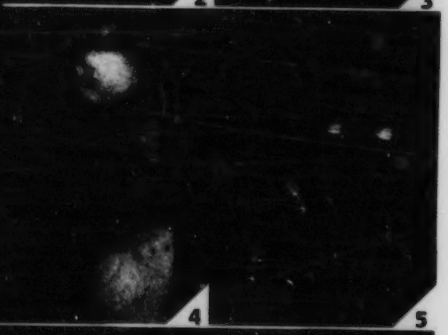
La **Vice-présidence aux opérations** est constituée d'une direction générale, d'une direction responsable de la révision administrative des dossiers et de 21 directions régionales qui mettent en œuvre les orientations de la CSST dans les domaines de l'indemnisation, de la réadaptation, de la prévention-inspection, du financement et de l'indemnisation des victimes d'actes criminels. La majorité des interventions sont faites selon les champs de compétence et en collaboration étroite avec les parties intéressées et les partenaires du milieu de la santé ainsi qu'avec les associations sectorielles paritaires.

Les **directions régionales** offrent aux travailleurs ayant subi un accident du travail ou souffrant d'une maladie professionnelle des services d'indemnisation qui correspondent à leurs besoins particuliers. Il s'agit principalement de l'admissibilité des demandes, du paiement des indemnités de remplacement du revenu, des indemnités pour atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique et de l'assistance médicale. Elles fournissent aussi des services de réadaptation nécessaires à la réinsertion sociale et professionnelle du travailleur, dont l'élaboration et la mise en œuvre, avec la collaboration de ce dernier, d'un plan individualisé de réadaptation. Ces services visent le retour du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent et, si ce n'est pas possible, l'accès à un emploi convenable. Elles assurent également des services de prévention-inspection qui visent l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, comme le prévoit la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Enfin, en matière de financement, les directions régionales fournissent des services de première ligne aux employeurs, notamment l'inscription des nouveaux employeurs, la mise à jour des dossiers d'employeurs, l'appréciation du risque, l'information sur les taux de cotisation et les unités de classification, le soutien à la gestion du dossier de santé et de sécurité du travail, la reconsidération et le recouvrement.

1

2

3

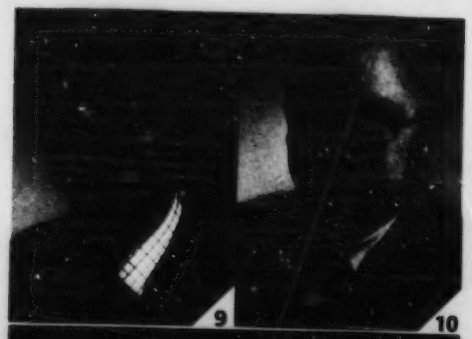

4

5

6

7

8


9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président

1 Jacques Lamonde[1]
Président du conseil d'administration et chef de la direction, Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

Représentants des travailleurs

2 Henri Massé
Président, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

3 Michel Arsenault[2]
Directeur québécois, Syndicat des métallos

4 Andrée Bouchard
Secrétaire du comité confédéral santé-sécurité, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

5 Pierre Dupuis[3]
Directeur québécois, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

6 Claude Faucher
Vice-président, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

7 Jean Lavallée
Directeur général et secrétaire financier, Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité et vice-président de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

8 Marc Laviolette
Président, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Représentants des employeurs

9 Gilles Taillon
Président, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

10 L. Pierre Comtois
Directeur général, Service juridique et Affaires publiques (Québec), General Motors du Canada ltée

11 Franco Fava
Secrétaire, Neilson Excavation inc.

12 Gaston Lafleur
Président-directeur général, Conseil québécois du commerce de détail

13 Sylvain Lebel
Conseiller senior, Dion, Durrell + associés inc.

14 François E. Pelletier
Vice-président, Exploitation-Gestion, La compagnie minière Québec-Cartier

15 Jean-Paul Robin[4]
Consultant en santé et sécurité du travail

Observateurs

16 Anne Parent
Pour le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail

17 Horacio Arruda
Pour le ministre d'État à la Santé et aux Services sociaux

18 François Turenne[5]
Pour le président du Conseil du trésor

1

2

3

4

5

6

LES MEMBRES DU COMITÉ DE DIRECTION

1 Jacques Lamonde
Président du conseil d'administration et chef de la direction

2 Alain Albert
Vice-président à la programmation et à l'expertise-conseil

3 Juliette P. Bailly
Vice-présidente aux relations avec les clientèles et les partenaires

4 Gérard Bibeau
Vice-président aux opérations

5 Jacques Henry
Vice-président à l'administration

6 Roland Longchamps
Vice-président aux finances

1. M. Jacques Lamonde a remplacé M. Treffle Lacombe le 29 décembre 2001.
2. M. Michel Arsenault a remplacé M. Arnold Dugas le 20 juin 2001.
3. M. Pierre Dupuis a été nommé le 20 juin 2001.
4. M. Jean-Paul Robin a été nommé le 20 juin 2001.
5. M. François Turenne a remplacé M. Michel Bordeleau le 2 octobre 2001.

ADMINISTRATION DU RÉGIME

Le conseil d'administration

Au cours de l'exercice 2001, le conseil d'administration a tenu neuf séances, donnant lieu à l'adoption de 102 résolutions. Voici, en résumé, les sujets abordés aux réunions du conseil.

Étude des mécanismes de prévention et de participation en santé et sécurité du travail — Au cours de l'année 2001, le conseil d'administration a poursuivi la discussion entreprise l'année précédente sur les mécanismes de prévention et de participation en santé et sécurité du travail. Cet échange a permis d'apprécier l'évolution de la situation au cours des dernières années, dans l'ensemble du Canada, et de chercher des solutions aux difficultés constatées.

Discussion de fond sur la problématique entourant l'application des articles 326 et 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* — Les administrateurs se sont longuement penchés sur les difficultés que soulève l'application des articles 326 et 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Un courant jurisprudentiel dominant se dégage concernant l'application de ces deux dispositions à l'effet d'imputer à l'ensemble des employeurs, plutôt qu'à l'employeur du travailleur, les dépenses consécutives à certains événements particuliers ou conditions précises. La situation qui en résulte est difficilement conciliable avec les principes d'assurance. Les discussions et les consultations sur ce dossier se poursuivent en 2002.

Développement d'un réseau en réadaptation au travail selon le modèle PRÉVICAP — PRÉVICAP, un centre de recherche clinique en réadaptation au travail, a conçu un programme axé sur une approche multidisciplinaire visant à assurer au travailleur un retour prompt et durable au travail au terme de sa réadaptation. Devant les résultats prometteurs obtenus par le programme, le conseil d'administration a autorisé un engagement financier pour contribuer au démarrage du Réseau en réadaptation au travail du Québec, basé sur le modèle PRÉVICAP, qui permettra de rendre annuellement accessibles à un plus grand nombre de travailleurs des services de réadaptation faisant appel à cette approche.

Béryllium — Dans un contexte où la bérylliose est un problème d'actualité, il importe de s'assurer que des tests de dépistage adéquats existent pour diagnostiquer la maladie. Afin de soutenir la création de laboratoires compétents en ce domaine, la CSST a autorisé le versement d'une subvention de recherche à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) pour le développement des tests de sensibilisation au béryllium et l'acquisition de l'équipement nécessaire à la réalisation de ces tests.

Gestion des ressources informationnelles — Le conseil d'administration a approuvé des investissements en immobilisations associés au secteur de l'informatique pour des projets s'inscrivant dans le plan d'acquisition de 2001 et, en partie, dans celui de 2002. Le conseil a donc autorisé les engagements financiers nécessaires à la réalisation ou à la poursuite de nombreux projets dont les suivants : *Échanges électroniques, Fiche d'identification et de communication, Navigateur et Prévention-Inspection*. Le conseil a aussi autorisé l'acquisition de produits et le recours à des services professionnels en vue, notamment, d'assurer l'évolution de l'infrastructure de développement et de l'infrastructure technologique, l'entretien et la location de logiciels, la réalisation d'une étude de faisabilité pour la mise en place d'un centre d'appels, la sécurité des serveurs locaux, l'adaptation et l'entretien des systèmes comptables et du système Souscription, la poursuite des travaux en architecture des systèmes d'entreprise, la mise à niveau des logiciels sur la plate-forme centrale et les plates-formes locales et la migration vers le système d'exploitation *Windows 2000*.

Données financières

— Le conseil d'administration a approuvé les états financiers de l'organisme pour l'exercice 2000 ainsi que ses prévisions budgétaires pour 2002 en ce qui concerne les frais d'administration, les programmes de prévention et le financement du Tribunal administratif du Québec et de la Commission des lésions professionnelles.

— Le salaire maximum annuel assurable a été fixé à 52 500 $ pour l'année 2002 et le taux moyen de cotisation à 1,85 $. Le taux de revalorisation a été fixé à 3 %.

— Le conseil a adopté la tarification pour les frais d'application de la loi que doivent acquitter les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations pour l'année 2002, de même que les paramètres applicables aux employeurs tarifés selon le mode rétrospectif.

Politique de capitalisation — Le conseil d'administration a maintenu la politique de capitalisation adoptée en 2000, mais il en a modifié le mécanisme d'amortissement s'appliquant aux écarts relatifs au taux de rendement réel et il y a introduit une provision pour fluctuation du taux de rendement réel sans plafond en date du 1er janvier 2001.

Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec — La CSST confie à la Caisse de dépôt et placement du Québec les sommes dont elle ne prévoit pas avoir besoin immédiatement pour l'application de la loi. Ces sommes sont administrées par la Caisse selon la stratégie de placement choisie par la CSST. L'élément fondamental de cette stratégie consiste à répartir les placements entre les deux grandes catégories d'actif que sont les titres de participation et les titres à revenu fixe. L'objectif est d'optimiser le rendement tout en maintenant un niveau de risque financier acceptable.

Par ailleurs, le conseil d'administration a adopté une résolution autorisant la Caisse de dépôt et placement du Québec, pour la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, à maintenir à 350 millions de dollars le découvert autorisé au compte de dépôt à vue de la CSST et autorisant le mode de gestion du découvert appliqué par la Caisse.

Classification des employeurs et des établissements — Le conseil d'administration s'est intéressé au dossier de la révision de la nomenclature des unités de classification des employeurs et des établissements retenant, à cet égard, une nouvelle vision et des principes renouvelés. Il a également adopté un calendrier des travaux qui échelonne de 2004 à 2007 la reclassification des employeurs.

Schéma des délégations de pouvoirs en matière de gestion financière — L'entrée en vigueur le 2 juin 2001 du *Règlement modifiant le Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail* a nécessité l'adoption, par le conseil d'administration, d'un nouveau schéma des délégations de pouvoirs en matière de gestion financière.

Suivi de certains dossiers — Les administrateurs effectuent un suivi régulier de l'évolution de certains dossiers auxquels ils attachent une grande importance. Ainsi, ils font régulièrement le point sur les décès attribuables aux lésions professionnelles. Le conseil d'administration suit également de près l'état de la situation en matière de révision administrative.

En outre, le conseil d'administration adopte annuellement diverses résolutions notamment en matière d'attribution de subventions, de délégation de pouvoirs, et de confection des listes annuelles de personnes issues des associations d'employeurs ou des associations syndicales que le gouvernement pourra nommer membres de la Commission des lésions professionnelles.

Règlements adoptés en 2001

— *Règlement modifiant le Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation*
— *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*
— *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*
— *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*
— *Règlement sur la Table des indemnités de remplacement du revenu pour l'année 2002*
— *Règlement sur la Table des revenus bruts annuels d'emploi convenable pour l'année 2002*
— *Règlement sur le taux personnalisé*
— *Règlement sur les primes d'assurance pour l'année 2002*
— *Règlement sur les ratios d'expérience pour l'année 2002*

Projet de règlement adopté — Projet de *Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente avec l'Office Québec-Amériques pour la jeunesse*

Travaux des comités consultatifs du conseil d'administration — Au cours de l'année, 29 réunions ont été tenues par les différents comités. La gestion du budget et des finances ainsi que l'étude de plusieurs projets de règlements, de politiques et de programmes ont fait l'objet des travaux des comités suivants :

— Comité de placement
— Comité de révision du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*
— Comité de révision du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*
— Comité de vérification
— Comité sur l'analyse des budgets et des programmes des associations sectorielles paritaires
— Comité sur la programmation des activités de l'IRSST
— Comité sur le béryllium
— Comité sur le budget
— Comité sur le programme des services de santé au travail
— Comité sur le suivi des technologies de l'information
— Comité sur le suivi du plan d'action de la CSST dans les mines souterraines
— Comité technique sur l'annexe I du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*
— Comité technique sur le rapport écrit requis lors de l'accident.

Le conseil a également constitué les comités suivants :

— Comité du conseil sur les difficultés que soulève l'application de l'article 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
— Comité du conseil afin de revoir certaines modalités d'application du programme *Pour une maternité sans danger*.

Le comité administratif

Le comité administratif est composé du président du conseil d'administration et chef de la direction, M. Jacques Lamonde, d'un représentant des employeurs, M. Gilles Taillon, et d'un représentant des travailleurs, M. Henri Massé. Le comité a tenu huit séances en 2001, qui ont donné lieu à l'adoption de 33 résolutions.

Le comité administratif fait une première analyse des points à l'ordre du jour du conseil d'administration et des dossiers qui y seront soumis. Cet examen permet d'orienter les discussions vers les préoccupations jugées prioritaires et, le cas échéant, d'obtenir des unités administratives qu'elles précisent certains aspects des dossiers destinés au conseil d'administration.

Les travaux du comité administratif portent sur un large éventail de dossiers. Responsable de l'approbation des ententes administratives avec des organismes du Québec, il a autorisé, en 2001, la conclusion d'une Entente avec l'Office Québec-Amériques pour la jeunesse.

Le comité a aussi approuvé divers contrats d'acquisition de produits ou de recours à des services professionnels reliés aux technologies de l'information notamment dans le cadre des projets *Prise en charge des services du commerce électronique*, *Prévention-Inspection*, *Migration à Windows 2000*. Il a aussi autorisé des engagements financiers à des fins de location de locaux pour bureaux, d'entretien, d'achat de papier pour photocopies et de papiers fins, de papier autocopiant et de fournitures connexes nécessaires aux travaux d'impression de la Division de l'imprimerie et des contrats d'entretien ménager et de gardiennage.

Le comité de vérification

Le comité de vérification est composé de deux représentants des employeurs, MM. Gilles Taillon et Gaston Lafleur, et de deux représentants des travailleurs, M. Henri Massé et M^{me} Andrée Bouchard. Entre autres responsabilités, ce comité étudie le rapport du Vérificateur général et les suivis effectués. Il fait rapport au conseil d'administration et s'assure que les états financiers reflètent fidèlement la situation financière de la CSST, son évolution et les résultats de ses opérations financières. Le comité s'est réuni une fois et a recommandé au conseil d'administration l'adoption des états financiers 2000.

Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Préambule

La Commission de la santé et de la sécurité du travail est l'organisme auquel le gouvernement a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. Il s'agit d'une organisation paritaire dont le conseil d'administration regroupe un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs québécois, lesquels sont nommés par le gouvernement à partir de listes fournies par les associations syndicales et les associations d'employeurs les plus représentatives.

À ces membres s'ajoute un président du conseil d'administration et chef de la direction nommé par le gouvernement après consultation des associations syndicales et des associations d'employeurs les plus représentatives. En cas d'égalité des voix lors d'un vote, celui-ci a un vote prépondérant.

La Commission est chargée de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Cette loi établit des mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs, ainsi que de leurs associations, à la réalisation de cet objet.

La Commission voit également à l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent.

La Commission est par ailleurs soumise, dans la prise de décisions individuelles à l'égard des citoyens, aux prescriptions de la *Loi sur la justice administrative*, dont la principale est le devoir d'agir équitablement.

Définitions

1. Dans le présent code, on entend par :

   « administrateurs » : les membres du conseil d'administration de la Commission ;

   « association d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives ;

   « association syndicale » : un groupement de travailleurs constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autres groupements de travailleurs constitués autrement, ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives ;

   « Commission » : la Commission de la santé et de la sécurité du travail instituée par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1).

Objet et champ d'application

2. Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de la Commission.

3. Le présent code s'applique aux membres du conseil d'administration de la Commission.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration de la Commission, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateurs et ce, tout en tenant compte du mode de composition du conseil d'administration prévu dans la loi.

   Le président du conseil d'administration et chef de la direction est tenu de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

PRINCIPES D'ÉTHIQUE

4. Les administrateurs sont nommés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à l'élaboration et à la réalisation de la mission de la Commission et à la bonne administration de ses biens.

   Les administrateurs adhèrent à la mission générale de la Commission et plus particulièrement contribuent à la réalisation de ses mandats principaux de voir à l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et à la réparation des lésions professionnelles et de leurs conséquences pour les travailleurs, tout en assurant l'équilibre financier du régime.

   Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser la mission de la Commission, les administrateurs s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles et les principes généraux de gestion suivants :

   1° le traitement juste et équitable des travailleurs et des employeurs ;

   2° le respect des clientèles et leur traitement avec dignité, courtoisie, empathie et compréhension ;

   3° la gestion sécuritaire des actifs de la Commission ;

   4° l'amélioration continue.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les administrateurs agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque administrateur peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres administrateurs.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les administrateurs s'efforcent de rechercher un consensus.

RÈGLES DE DÉONTOLOGIE

8. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

9. L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

   Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, l'administrateur doit dénoncer au président du conseil d'administration et chef de la direction tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission ou dans une activité susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les recours qu'il peut exercer contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Aux fins du deuxième alinéa, l'administrateur doit remettre au président du conseil d'administration et chef de la direction, dans les 60 jours de sa nomination et, par la suite, le 31 janvier de chaque année où il demeure en fonction, une déclaration en la forme prévue à l'annexe I.

   L'administrateur doit mettre à jour sa déclaration au plus tard 60 jours après la survenance d'un changement significatif.

   Chaque déclaration est traitée de façon confidentielle.

10. L'administrateur qui constate, lors d'une séance du comité administratif, du conseil d'administration ou d'un comité formé par ce conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission doit dénoncer, par écrit ou verbalement, cet intérêt au président du conseil d'administration et chef de la direction et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt. À la demande du président du conseil d'administration et chef de la direction, il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

11. Il appartient également à l'administrateur qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission d'en saisir, sans tarder, le président du conseil d'administration et chef de la direction afin que celui-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêts.

12. Il y a conflit d'intérêt pour un administrateur lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs des options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

    Toutefois n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui de la Commission ou les obligations de ses fonctions, au sens des articles 9 et 10 du présent code, l'administrateur lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'administrateur n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte les règlements de la Commission ;

    2° approuve généralement les programmes et politiques relatifs à la santé et à la sécurité des travailleurs ;

    3° adopte les règles qui vont déterminer le versement de subventions ;

    4° approuve les taux de cotisation applicables aux employeurs ;

    5° approuve le budget de la Commission.

13. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'organisme ou de l'entreprise avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

14. Un administrateur ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à la Commission.

15. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

16. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

17. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

18. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'organisme ou l'entreprise pour lequel il a travaillé, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

AUTRES DISPOSITIONS

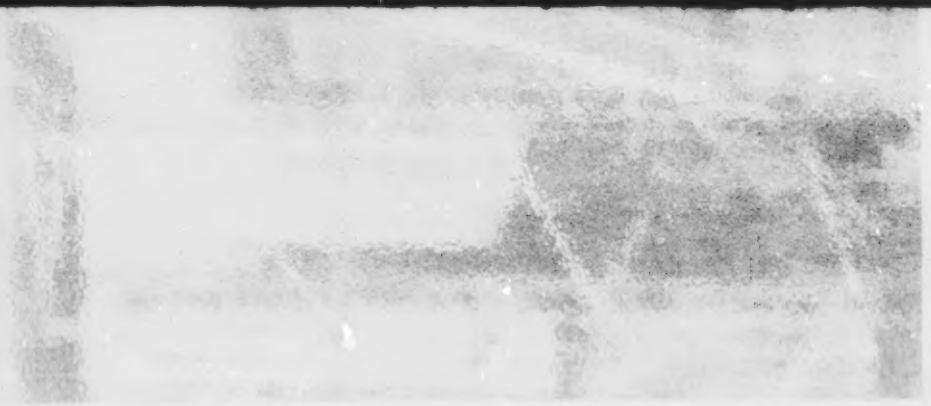
19. Le président du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs.

20 Le président du conseil d'administration et chef de la direction fait part à l'administrateur des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

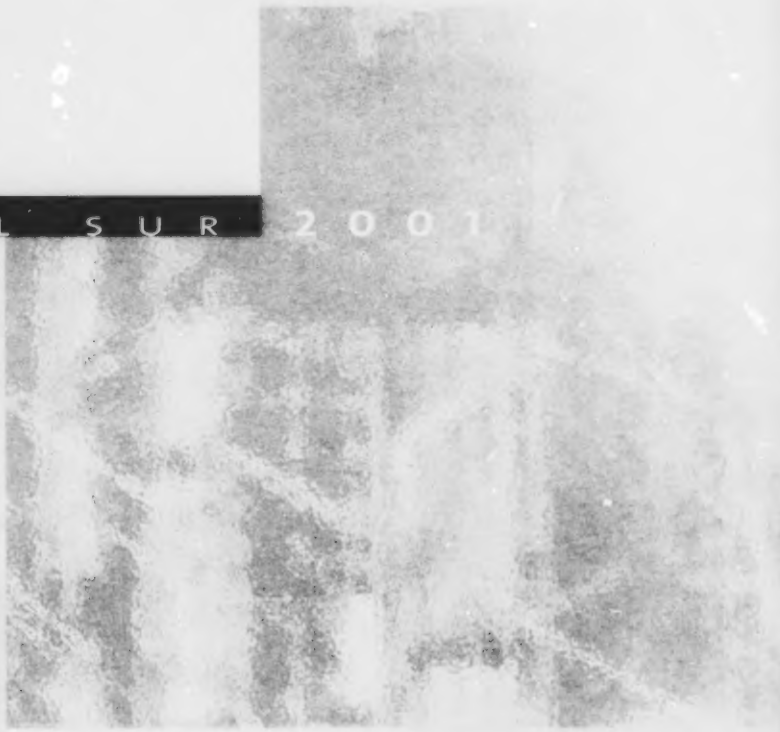
21. Sur conclusion que l'administrateur a contrevenu au présent code, le président du conseil d'administration et chef de la direction peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur est la réprimande, la suspension d'une durée maximale de trois mois ou la révocation.

    Toute sanction imposée à un administrateur doit être écrite et motivée.

22. Le président du conseil d'administration et chef de la direction porte à la connaissance des administrateurs le présent code d'éthique et de déontologie.



COUP D'ŒIL SUR 2001



La prévention : l'affaire de tous !

La CSST poursuit ses activités de sensibilisation à l'égard de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, un objectif au cœur de son mandat. En outre, elle maintient avec conviction son approche en prévention-inspection, fondée sur la collaboration et le soutien aux travailleurs et employeurs du Québec et, en présence de dangers immédiats, sur le recours à la contrainte.

La sécurité sur les chantiers... pas de relâche en 2001 ! — Fruit d'un travail concerté avec les associations syndicales et patronales, la mise en application du plan d'action visant à rendre les chantiers de construction plus sécuritaires s'est poursuivie en 2001. Basé sur une stratégie triennale, ce plan consiste, la première année, à cibler un danger et à mettre au point des méthodes d'intervention appropriées. L'année suivante, les efforts sont consacrés à la sensibilisation des travailleurs et des employeurs aux risques que présente le danger ciblé et enfin, au cours de la troisième année, le principe de la tolérance zéro à l'égard de ce danger est appliqué.

L'an dernier, les inspecteurs avaient pris pour cibles les risques d'effondrement du sol et d'électrocution lors des travaux d'excavation et de tranchées, et les dangers de chutes à partir d'un étage et dans un trou non couvert. Cette année, la CSST a étendu le principe de la tolérance zéro aux dangers de chutes de toit et aux risques que présentent, pour les couvreurs, les échelles et les moyens d'accès aux toits. De plus, elle a élargi l'imputabilité des infractions aux contremaîtres pour ce qui concerne les risques d'effondrement et d'électrocution pendant les travaux d'excavation et de tranchées. Ceux-ci s'exposent donc à des amendes si les mesures de sécurité nécessaires ne sont pas prises.

En 2001, les inspecteurs ont également continué leurs visites sur les chantiers de construction résidentielle et accru leurs exigences quant aux cibles de tolérance zéro. Donnant suite aux engagements de la CSST, ils ont dressé presque autant de constats d'infraction que l'année précédente, soit environ 650, un nombre qui tend à se stabiliser. Non seulement les employeurs fautifs ont-ils été mis à l'amende, mais leurs infractions ont aussi fait l'objet, pour la deuxième année de suite, d'une publication dans les journaux.

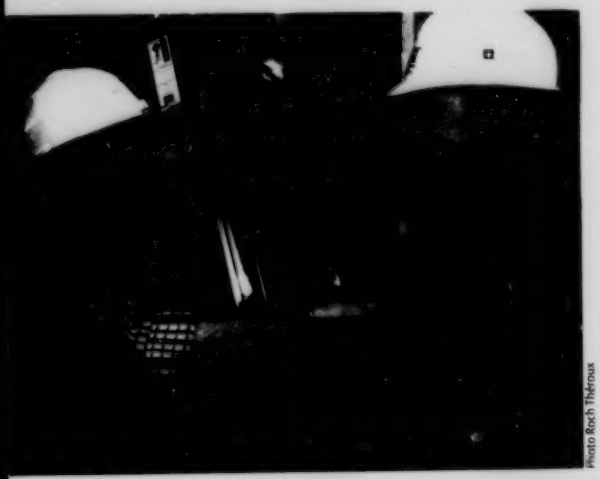


Photo Roch Théroux

François Léveillé (Monsieur Picole) et Serge Dion, inspecteur à la CSST.

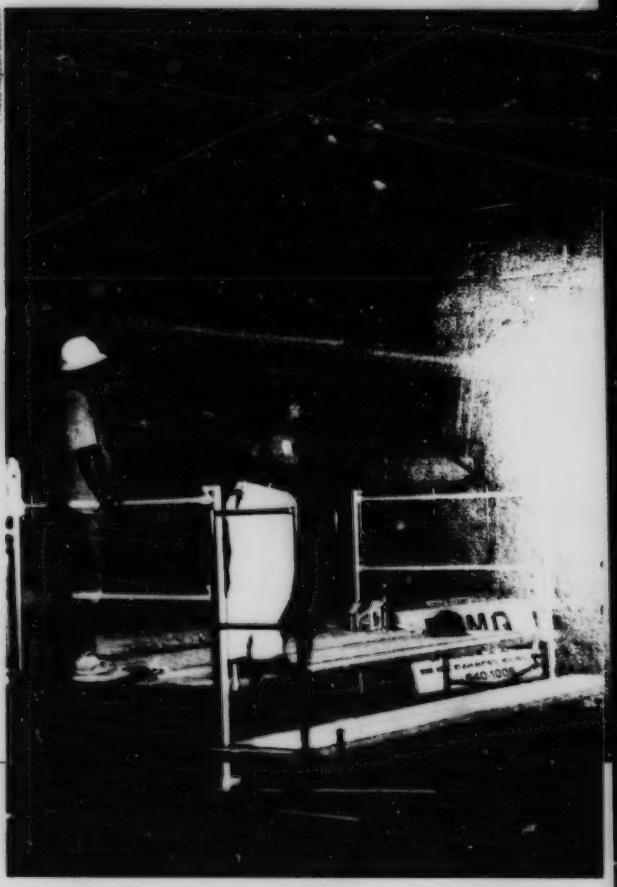
En outre, la première étape du plan d'action visant la sensibilisation du milieu à la prévention des accidents liés à l'utilisation des échafaudages s'est déroulée cette année. Sur le terrain, trois nouveaux dépliants se sont vite imposés par leur visuel et leur slogan : *Monté sur du solide*. Parallèlement au travail des inspecteurs, des étudiants ont distribué cette documentation sur les chantiers pendant l'été, décuplant les efforts de sensibilisation autour de ce thème.

Suivant sa volonté d'accroître la portée de ses messages au grand public, la CSST a commandité la série télévisée *Habitaction*, une émission qui jouit d'une très bonne cote d'écoute auprès des travailleurs de la construction et de la population en général. Les messages, véhiculés sous forme de capsules par le populaire Monsieur Picole, portent sur des thèmes aussi variés que les risques liés à l'électricité, l'échafaudage sécuritaire, l'équipement de protection individuelle et la tenue des lieux. Cette minute de sécurité, offerte par la CSST et ses partenaires, confirme une volonté de promouvoir les mesures de prévention liées aux travaux de construction ou de rénovation... sur une grande échelle.

Photo Yves Beaulieu

Carol Leblond, inspecteur, Direction régionale de l'Île-de-Montréal–1, CSST ; Denis Brisebois, Normand Turenne et Alain Gosselin, Association des entrepreneurs en maçonnerie du Québec.

Photo Réjean Gosselin



Ce système de garde-corps ingénieux a été lancé au Salon santé et sécurité du travail.

Un système ingénieux, bien échafaudé

Un nouveau système de garde-corps pour les échafaudages est né ! Après six mois de réflexion, d'essais et de mise au point de prototypes, les membres de l'Association des entrepreneurs en maçonnerie du Québec, en collaboration avec leur mutuelle de prévention et des inspecteurs de la CSST, ont conçu un système de garde-corps ingénieux. Ce système protège les travailleurs contre les chutes, lors du montage et du démontage d'un échafaudage. Un fabricant québécois, séduit par cette innovation, a proposé au groupe de travail de la commercialiser. Ce système a été lancé au Salon santé et sécurité du travail, à l'automne 2001. En voici les particularités :

« Grâce à ce système, les briqueteurs ne sont plus contraints de porter un harnais pour monter et démonter un échafaudage, puisqu'il y a toujours un garde-corps qui les protège. Les poteaux du garde-corps sont fixés aux montants, à l'extérieur de la structure de l'échafaudage. À ces poteaux sont fixés des systèmes d'attache auxquels sont intégrées des barres horizontales. Celles-ci tiennent lieu de lisses supérieures et de traverses intermédiaires. L'ensemble forme un garde-corps. »

Carol Leblond, inspecteur, Direction régionale de l'Île-de-Montréal–1

Photos Yves Beaulieu

Chantale Beaudoin, communicatrice, Claudette Sicard, inspectrice, et André Paillé, inspecteur, Direction régionale de Lanaudière.

L'inspecteur de la CSST explique les mesures de sécurité qui s'imposent lorsqu'on utilise un banc de scie.

La sensibilisation : premier jalon de la prévention

Ces dernières années, dans la région de Lanaudière, trop de travailleurs se sont sectionné les doigts en utilisant des machines à bois. Ce constat a incité les inspecteurs André Paillé et Claudette Sicard, de même que la communicatrice Chantale Beaudoin, à concevoir un programme de sensibilisation. L'objectif : faire connaître les équipements de protection pouvant être installés sur les bancs de scie, les dégauchisseuses et les ébouteuses, trois machines tellement utilisées dans les secteurs de la fabrication des meubles et du bois (sans scierie) que l'on en sous-estime souvent les dangers.

« Pour réussir, nous nous sommes réparti le travail de recherche. Nous avons ensuite préparé une présentation en réunissant statistiques, illustrations et photos des équipements de protection recommandés. Puis nous avons rencontré, par petits groupes de 20, pas moins de 200 employeurs des secteurs de la fabrication des meubles et du bois (sans scierie) pour les informer des mesures de sécurité recommandées et faire en sorte qu'ils puissent se conformer à la réglementation. Pour nous assurer que nos efforts de sensibilisation portent des fruits, nous avons la ferme intention d'évaluer, sur le terrain, les retombées de cette campagne de sensibilisation. »

Chantale Beaudoin, communicatrice, Direction régionale de Lanaudière

Les mutuelles de prévention se portent bien — Avec la création des mutuelles de prévention, le 1er janvier 1998, la CSST s'était donné un double objectif : inciter les employeurs des petites et moyennes entreprises à prendre des mesures concrètes pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et faire en sorte que les employeurs paient une cotisation qui correspond à leurs résultats en matière de prévention des accidents et des maladies du travail et de retour au travail.

Après quatre ans d'existence, les mutuelles se portent bien. À preuve : la CSST compte 164 mutuelles, comparativement à 153 en 2000. Le nombre des employeurs ayant opté pour ce produit d'assurance s'est nettement accru, passant de 10 446 en 2000 à 14 370 en 2001, soit une augmentation de 38 %. On remarque aussi que les mutuelles existantes accueillent de plus en plus d'employeurs dans leurs rangs.

Les mutuelles s'illustrent de plus en plus au chapitre de la prévention. À l'issue d'une opération de vérification, on a constaté une augmentation significative du nombre d'employeurs faisant partie d'une mutuelle et appliquant dans leur établissement un programme de prévention. En 2001, 80 % des employeurs ayant fait l'objet d'une vérification appliquaient un tel programme dans leur établissement, comparativement à 67 % en 2000 et à 53 % en 1999.

En outre, on a intégré la gestion des mutuelles aux activités régionales, ce qui a entraîné un partage des responsabilités entre les différentes unités administratives. À l'échelle du Québec, tout le personnel affecté au service à la clientèle (agents d'indemnisation, conseillers en réadaptation, inspecteurs, etc.) a reçu la formation voulue pour traiter efficacement les dossiers des regroupements d'employeurs.

Somme toute, l'avenir des mutuelles s'annonce prometteur. À court terme, on projette de publier un répertoire des mutuelles pour favoriser l'adhésion de nouveaux membres, de même qu'un bulletin d'information pour rendre compte des efforts déployés dans un bel esprit de mutualité.

La prévention, ça se lit ! — Le magazine de la CSST, *Prévention au travail*, s'adresse à tous ceux et celles qui ont un intérêt pour la santé et la sécurité du travail ou un rôle à jouer dans ce domaine. Son but : fournir des informations utiles pour prévenir les lésions professionnelles. Solutions pratiques, portraits d'entreprises, résultats de recherches, autant de thèmes explorés dans ses quatre numéros annuels pour favoriser la prévention dans tous les milieux de travail.

Sylvain Malo, Service du répertoire toxicologique, CSST ; Pierre Shedleur, premier vice-président, Marchés affaires Québec, Bell Québec ; André Parrot, Direction générale des technologies de l'information, CSST.

Un prix Hommages pour le répertoire toxicologique

Le répertoire toxicologique de la CSST diffuse des renseignements sur près de 9 000 produits chimiques ou biologiques utilisés en milieu de travail. En 2001, la modernisation de son système informatique lui a valu un prix. En effet, le 21 mars 2001, à Québec, la CSST a reçu le premier prix dans la catégorie « organisme » lors de la remise des prix Hommages. Ces prix soulignent les réalisations exemplaires en technologies de l'information dans les secteurs public et parapublic. Le concours est organisé par le Conseil du trésor, en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce et la firme Martin International.

L'amélioration du répertoire toxicologique favorise la prévention en milieu de travail en permettant une meilleure connaissance des dangers associés aux produits chimiques ou biologiques. Le nouveau système présente de multiples avantages, dont une plus grande convivialité. Il s'agit d'une refonte avantageuse pour les utilisateurs, puisqu'ils peuvent ainsi obtenir de l'information plus facilement et plus rapidement, et ce, en tout temps.

Grand public, travailleurs, employeurs ou intervenants en santé et en sécurité du travail peuvent s'informer par téléphone ou consulter la banque de données du répertoire toxicologique dans Internet. En 2001, on a répondu à près de 5 000 demandes téléphoniques, tandis que des internautes ont fait quelque 70 000 visites sur le site.

En 2001, *Prévention au travail* a gagné un peu plus de 1 500 lecteurs, et son tirage a atteint 45 000 exemplaires. Au fil des pages, c'est tout un portrait de la santé et de la sécurité du travail qui a été tracé, à l'aide de près de 110 articles, 210 photographies et 30 illustrations, pour voir comment la prévention se vit, au Québec et aussi ailleurs.

Cela s'est traduit, notamment, par des textes sur plusieurs entreprises ou organismes qui se démarquent sur le plan de la prévention et par un important dossier proposé dans chacun des numéros. Tour à tour, on a fait le point sur le débroussaillage, l'éclairage, les risques biologiques et les programmes d'intervention intégrés de la CSST. Parmi les nouveautés, signalons la rubrique « Les accidents nous parlent », qui analyse de véritables accidents du travail et indique comment on aurait pu les éviter.

La qualité de *Prévention au travail* est confirmée par l'emprunt de ses textes, illustrations ou photographies par d'autres organisations, publications ou sites Web. En 2001, une vingtaine d'utilisateurs se sont servis de ce matériel. Les articles de *Prévention au travail* ont ainsi voyagé non seulement au Québec, mais aussi en Alberta, en France et aux États-Unis.

Quant à la section du magazine intitulée « Recherche à l'IRSST », elle reflète la richesse et la variété des études menées à l'Institut. Les articles ont traité, entre autres, du bruit et des vibrations, des troubles musculo-squelettiques, des substances chimiques et des agents biologiques, de la sécurité des machines, des outils et des procédés industriels. Les nouvelles recherches et les publications de l'IRSST sont également annoncées dans ces pages.

Au service de nos clients

Offrir des services de qualité à ses clients est une priorité pour la CSST. Aussi met-elle tout en œuvre pour se rapprocher des travailleurs et des employeurs du Québec. L'effort commun de l'ensemble de son personnel tend d'ailleurs vers ce but. Vingt et une directions régionales offrent les services de prévention-inspection, de réparation et de financement et appliquent les programmes qui s'y rattachent. Travailleurs et employeurs sont ainsi en mesure de trouver dans leur région un interlocuteur qui peut répondre à leurs demandes et prendre les décisions qui s'imposent.

Le programme PRÉVICAP : réadaptation en milieu de travail — Les travailleurs accidentés de la Montérégie, de l'Abitibi-Témiscamingue, de Québec et de Montréal peuvent maintenant bénéficier de nouveaux services de réadaptation dans le cadre du programme qui a pour objectif de PRÉVenir les situations de handICAP au travail. Le Réseau en réadaptation au travail du Québec offre ces services aux travailleurs indemnisés par la CSST dans quatre établissements de réadaptation.

Le programme PRÉVICAP a été conçu pour les travailleurs présentant un trouble musculo-squelettique et dont le lien d'emploi risque d'être rompu. Cette approche thérapeutique faisant appel à une équipe multidisciplinaire vise, en intervenant tôt et de façon personnalisée et concertée, le retour au travail prompt et durable du travailleur. Le programme présente une particularité intéressante : les activités de réadaptation du travailleur, qui commencent en milieu clinique, se déplacent progressivement vers le milieu de travail.

Considérant les résultats obtenus jusqu'à maintenant, il est évident qu'il s'agit là d'une initiative avantageuse, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Les premiers devraient récupérer la forme physique dont ils jouissaient avant leur lésion professionnelle. Les seconds évitent les coûts additionnels entraînés par l'intégration du travailleur à un autre emploi ou par l'embauche d'un nouvel employé.

Photo Robert Etcheverry

Marise Grondin, co... en réadaptation, Dir... régionale de l'Estrie et Pierre Baillargeon.

RÉADAPTATION : DES SOLUTIONS NOVATRICES POUR UN JEUNE TRAVAILLEUR

En matière de réadaptation, la CSST met l'accent sur la qualité du service offert, l'écoute attentive, l'empathie du personnel à l'égard des travailleurs accidentés, de même que sur l'établissement d'une relation de confiance. Elle privilégie une approche personnalisée qui tient compte de la situation du travailleur pour lui permettre de recouvrer le plus rapidement possible son autonomie physique, sociale et professionnelle.

« Pierre Baillargeon n'avait que 22 ans quand il est tombé sur sa scie mécanique en marche, tandis qu'il abattait des arbres. Il rêvait de devenir pilote d'hélicoptère et comptait sur ses revenus d'emploi pour payer ses études. Cet accident, qui l'a privé de l'usage de son bras gauche, a donné à sa vie un autre cours. Après une période de convalescence consécutive à plusieurs chirurgies, Pierre a participé, suivant ma recommandation et celle de son médecin traitant, à une session intensive de réadaptation avec une équipe multidisciplinaire du Centre Lucie-Bruneau. Le dysfonctionnement de son bras lui causait de nombreux problèmes et cette équipe s'est attachée à y remédier.

Avec l'aide d'un conseiller en orientation, j'ai ensuite soutenu Pierre dans sa démarche de réorientation professionnelle. À partir des résultats de nombreux tests et en tenant compte de ses limitations physiques, nous avons défini avec lui trois types d'emploi convenant à ses goûts et à ses aptitudes, dont l'animation assistée par ordinateur. Pierre a poursuivi ses études dans cette discipline et a récemment obtenu son diplôme. Avec l'appui de nombreuses personnes ressources, mais aussi par la force de sa détermination, il voit aujourd'hui l'avenir avec un regard neuf. »

MARISE GRONDIN, CONSEILLÈRE EN RÉADAPTATION, DIRECTION RÉGIONALE DE L'ESTRIE

« J'ai été très bien servi par le personnel de la CSST, plus particulièrement par Marise Grondin, ma conseillère. Elle m'a soutenu tout au long de ma démarche. Pour ma part, j'ai toujours été honnête et ouvert aux suggestions. J'ai réussi mes études et ma réorientation professionnelle a été un succès. Mon séjour au Centre de réadaptation Lucie-Bruneau a aussi été déterminant sur tous les plans. On ne s'est pas préoccupé uniquement de mon bras, mais aussi des séquelles physiques reliés à la lésion, ainsi que des aspects psychologique et social de ma réadaptation. Ma volonté et ma détermination facilitant les choses, les efforts que tous ont déployés pour m'aider à trouver un nouveau chemin ont donné d'excellents résultats. »

PIERRE BAILLARGEON

Jean-Marc Jalbert, agent de stationnement, ville de Québec.

Photos Louise Bilodeau

Une réinsertion professionnelle réussie

Dre Andrée Filion Delisle, médecin, Anne-Marie Poulin et Denis Thibault, agents d'indemnisation, Carmen Dubois, conseillère en réadaptation, France Mercier et Nathalie Nadeau, agentes d'indemnisation, Michel Roy, conseiller en réadaptation, Direction régionale de la Chaudière-Appalaches.

Depuis quelques années, la CSST privilégie une approche intégrée en matière de réparation. Cette méthode, qui repose sur le travail d'équipe et la concertation, favorise, pour assurer le retour au travail, la recherche de solutions adaptées à la situation particulière du travailleur. Elle donne des résultats d'autant plus concluants que ce dernier, soutenu par une équipe multidisciplinaire pendant tout le processus de réparation, est déterminé à prendre une part active à sa réadaptation.

Jean-Marc Jalbert, un travailleur de la région de la Chaudière-Appalaches, a subi une hernie discale cervicale en livrant des matériaux de construction. Huit mois plus tard, une aggravation de son état a nécessité un nouvel arrêt de travail, suivi d'une affectation temporaire en emploi qu'il a assumée jusqu'à la veille de sa chirurgie. Après une convalescence postopératoire de trois mois, M. Jalbert était fin prêt à reprendre son emploi. Toutefois, le travail que lui proposait son employeur, compte tenu de ses limitations fonctionnelles, comportait trop de risques pour que le lien d'emploi puisse être maintenu.

Une équipe multidisciplinaire de la CSST a déployé tous les efforts nécessaires en vue d'aider M. Jalbert à trouver un emploi convenable qui réduise au minimum les risques de rechute ou d'aggravation. Le travailleur a pu compter, notamment, sur la vigilance de son agent d'indemnisation, sur les conseils du médecin de la direction régionale de la CSST et sur les recommandations avisées de son conseiller en réadaptation. Il a participé à des séances d'ergothérapie pour améliorer ses capacités résiduelles, reçu de la formation, puis entrepris une démarche active de recherche d'emploi. Depuis mai 2001, Jean-Marc Jalbert occupe un poste d'agent de stationnement pour la ville de Québec.

« Denis Thibault, agent d'indemnisation, et Michel Roy, conseiller en réadaptation, m'ont tellement motivé par leurs efforts et leurs encouragements que je me suis dit : " Il faut que je m'accroche. " Un accident du travail a des conséquences qui ne se limitent pas seulement au plan professionnel, mais qui se répercutent aussi dans tous les domaines de la vie. C'est pourquoi ces dernières années ont été particulièrement éprouvantes. Il m'a fallu une bonne dose de motivation et de courage pour retourner, à 48 ans, sur les bancs de l'école. Mais grâce à l'appui que j'ai reçu de la CSST tout au long de ma démarche, j'ai appris à réévaluer mes capacités et à connaître mes limites, ainsi que mes forces. Je sais que dorénavant et quoi qu'il advienne, je réussirai toujours à trouver un emploi. Je n'ai que 49 ans et encore bien des projets devant moi. Je me sens incapable de rester inactif au sein d'une société qui a besoin de tous ses membres. À la CSST, on m'a solidement épaulé. Mais il importait tout autant que j'y mette du mien. »

Jean-Marc Jalbert, agent de stationnement, ville de Québec

POUR MIEUX S'Y RETROUVER... EN CAS D'ACCIDENT — À l'automne 2001, la CSST a publié un dépliant d'information pour soutenir et guider le travailleur dans sa démarche en cas d'accident ou de maladie du travail. Qui doit-il d'abord aviser ? Continuera-t-il à toucher un revenu ? Qui le lui versera ? Comment s'organiser pour les soins médicaux ? Rédigé dans un style simple, de facture agréable et facile à consulter, le document intitulé *En cas d'accident ou de maladie du travail... Voici ce qu'il vous faut savoir !* répond à ces questions et à bien d'autres. Mieux connaître le processus de demande d'indemnisation en cas d'accident figurait au nombre des attentes exprimées par les clients.

Fruit d'un formidable travail d'équipe, le dépliant a d'abord été soumis à un groupe de 40 représentants de différentes unités administratives de la CSST, avant d'être présenté à un groupe de travailleurs ayant déjà fait une demande d'indemnisation. Cette consultation visait principalement à évaluer la clarté et la pertinence de l'information véhiculée et à s'assurer que le plan de diffusion répondait aux besoins.

Ce dépliant, qui s'inscrit dans une stratégie globale de communication, a été présenté au grand public lors du Salon santé et sécurité du travail, l'automne dernier. Il a ensuite été distribué à tous les partenaires du réseau de la santé et des services sociaux du Québec. On le trouve dans les salles d'urgence des hôpitaux, les cliniques médicales, les CLSC et les directions de la santé publique, de même que dans tous les bureaux de la CSST. Voilà une réalisation qui démontre bien que de se laisser influencer par les clients peut donner d'excellents résultats.

SONDAGE 2001 : DES RÉSULTATS PROBANTS — Un sondage effectué en avril 2001 auprès de 6 284 répondants révèle que les travailleurs indemnisés récemment par la CSST sont très satisfaits de l'ensemble des services reçus : 86 % des travailleurs ayant participé au sondage s'en disent satisfaits ou très satisfaits. Plus précisément, on peut constater qu'ils sont tout particulièrement satisfaits de la politesse dont les agents d'indemnisation et les conseillers en réadaptation (95 %) font preuve à leur égard, de l'aptitude à l'écoute du personnel (91 %), du temps qui leur a été accordé (91 %), des moyens employés pour assurer la confidentialité des renseignements fournis (91 %) et de la rapidité avec laquelle on les rappelle, soit dans moins de 48 heures (88 %). Il en va de même de la qualité de l'accueil que leur réservent les préposés dans les bureaux (95 %), ainsi que de la qualité de l'information que ces derniers leur transmettent par téléphone (89 %).

Manon Degagné *Gilles Bergeron*

« À mon arrivée à la CSST, ma patronne m'a dit : " Manon, j'ai confiance en toi. Comme travailleuse de première ligne, tu es la porte d'entrée de la CSST. " Ces paroles, je ne les ai jamais oubliées. Depuis, j'ai le feu sacré pour mon métier, le plus beau du monde. J'ai pour devise : service courtois, rapide et de qualité. Ça suppose d'avoir le sens de l'accueil, mais aussi une bonne dose d'empathie, de positivisme et de générosité. Une générosité que les clients me rendent d'ailleurs au centuple en m'exprimant très souvent leur satisfaction. Et c'est ça que je retiens de mes journées : les contacts chaleureux que j'établis avec eux. Parce que les clients sont contents et le disent, c'est tous les jours que je suis récompensée de mes efforts au travail. »
MANON DEGAGNÉ, PRÉPOSÉE AUX RENSEIGNEMENTS, CENTRE DE RENSEIGNEMENTS DE MONTRÉAL

« Le rôle du préposé aux renseignements, c'est d'abord d'établir une relation de confiance avec le client. Lui prêter une oreille attentive, répondre le plus précisément possible à ses questions, s'assurer qu'il est satisfait de l'information transmise et que les explications fournies ne comportent aucune ambiguïté, voilà ce qui est important. Travailler en première ligne demande de l'initiative, de la rigueur, du professionnalisme et beaucoup de jugement. Avoir l'esprit d'équipe est également essentiel. Il faut savoir diriger les clients vers les bonnes personnes ressources, recueillir l'information pertinente pour compléter les dossiers en cours, travailler en étroite collaboration avec les agents d'indemnisation. Tout cela se reflète sur la qualité du service au client. »
GILLES BERGERON, PRÉPOSÉ AUX RENSEIGNEMENTS, DIRECTION RÉGIONALE DE LAVAL

Par rapport aux sondages de 1995 et 1997, dont les résultats s'étaient révélés positifs, le degré de satisfaction générale s'est maintenu à un niveau élevé. Plus encore, ce niveau de satisfaction se compare avantageusement à ce que l'on peut observer dans d'autres organismes publics. Depuis 1995, on note d'ailleurs une augmentation de la satisfaction des clients par rapport à plusieurs aspects des services rendus, notamment les explications fournies sur les décisions, la confiance manifestée par l'agent envers le travailleur, les solutions adaptées aux besoins du client et l'information transmise par les agents et les conseillers.

De façon globale, 88 % des répondants estiment que la qualité des services offerts par la CSST est supérieure ou équivalente à la qualité de ceux qu'offre le secteur privé. Autre fait intéressant : la CSST a revu en partie son questionnaire en 2001 pour mesurer l'appréciation des travailleurs au regard des valeurs qu'elle préconise, telles que le respect, le professionnalisme et l'équité.

La révision administrative, un service plus près des gens — À l'écoute de ses clients, travailleurs et employeurs, la CSST a poursuivi, cette année, sa démarche de consultation visant à mesurer leur degré de satisfaction à l'égard des services offerts. En juin dernier, les employeurs et les travailleurs dont le dossier avait récemment fait l'objet d'une décision rendue à la suite d'une révision administrative ont eu l'occasion de participer à un sondage. Le taux de réponse, plus que satisfaisant, a permis d'obtenir des résultats probants. Ces derniers démontrent nettement que les efforts déployés en vue d'humaniser les services de révision administrative ont déjà porté leurs fruits. Les résultats du sondage confirment en outre la pertinence de maintenir la réduction des délais de traitement des dossiers au cœur des priorités, malgré une nette amélioration à ce chapitre depuis la mise sur pied des services de révision à la CSST, en 1998.

La CSST a également poursuivi, en 2001, une consultation amorcée l'année précédente auprès de groupes de discussion réunissant des représentants des travailleurs et des employeurs. Les commentaires recueillis à la faveur de ces rencontres lui permettront de poursuivre ses efforts en vue d'améliorer ses façons de faire.

En 2001, les équipes de la révision administrative ont en outre réussi, malgré une augmentation des demandes, à réduire considérablement le nombre de dossiers en attente de traitement. Un autre pas dans la direction résolument prise par toutes les unités administratives de la CSST : mieux servir le client.

La CSST participe à la réflexion sur l'amélioration continue des services publics — Membre du Centre d'expertise en matière de service à la clientèle et de gestion de la performance, la CSST participe, avec cinq autres organismes du gouvernement du Québec, à la réflexion portant sur l'amélioration continue des services publics. Le mandat du Centre d'expertise, mis sur pied par le Forum des dirigeants des grands organismes, consiste à rechercher, à définir et à partager les meilleures pratiques de gestion dans les domaines liés au service à la clientèle. Outre la CSST, le Centre d'expertise réunit les organismes suivants : la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, la Commission des normes du travail, la Régie de l'assurance maladie du Québec, la Régie des rentes du Québec et la Société de l'assurance automobile du Québec.

Les représentants de chacun de ces organismes se sont concertés, au cours de l'année, pour créer des réseaux d'échanges sur les thèmes suivants : la simplification des communications écrites, la gestion des centres d'appels, le traitement des plaintes, la reconnaissance et la promotion de la qualité des services publics.

La révision de la classification se poursuit — La CSST classe les entreprises en fonction des risques inhérents aux activités qu'elles exercent. À la fin de 1999, elle avait suspendu son processus de révision de la classification amorcé en 1998, en raison des difficultés soulevées lors de l'application des nouvelles règles dans le secteur de la construction et celui de la forêt, du bois et du papier. Un groupe de travail s'était alors vu confier le mandat d'analyser la situation en vue de faire des recommandations.

Les travaux du groupe ont permis de faire ressortir que la recherche de l'équité est un objectif qui oblige une vision réaliste. Le groupe de travail a formulé diverses recommandations sur la base de quatre principes : responsabilisation des employeurs, classification simple, soutien aux employeurs et, finalement, suivi efficace et rigoureux.

Faisant suite à ces recommandations, la CSST a, en 2001, décidé de poursuivre la révision de la classification en respectant cette vision et ces principes. Cette révision entraînera une réduction importante du nombre d'unités de classification et permettra d'éviter une hausse du nombre d'employeurs classés dans plus d'une unité.

L'entrée en vigueur de la nouvelle classification pour les secteurs qui n'ont pas encore fait l'objet d'une révision s'échelonnera de 2004 à 2007, selon un ordre de priorité fondé, notamment, sur les iniquités observées.

François Desjardins, conseiller en financement, Direction régionale de Longueuil, CSST ; Marie-Josée Leduc, coordonnatrice santé-sécurité, Pierre Aubut, représentant à la prévention, et Pierre Charbonneau, directeur, Owens Corning Canada (usine de Candiac).

POUR RÉDUIRE LES COÛTS : METTRE NOS CLIENTS DANS LE COUP !

La CSST rend fréquemment visite à des employeurs pour leur démontrer qu'investir dans la santé et la sécurité du travail peut leur rapporter à long terme. Mais il arrive aussi que l'employeur prenne l'initiative d'une telle démarche, et en fasse profiter les travailleurs. C'est le cas à l'usine de Candiac de Owens Corning Canada, une multinationale spécialisée dans la fabrication de produits isolants en fibre de verre.

« Avant que l'usine, pour toutes sortes de raisons, interrompe ses activités d'avril 1998 à juin 1999, il y survenait beaucoup d'accidents. Depuis qu'elle a rouvert ses portes, nous avons amélioré notre situation, principalement sur le plan de la santé et de la sécurité. Nous avons demandé à François Desjardins, conseiller en financement à la CSST, d'analyser les coûts qu'entraînent, pour l'entreprise, les lésions professionnelles. M. Desjardins nous a donné des explications très intéressantes que nous avons voulu transmettre à nos employés. Nous tenions à les sensibiliser à l'importance de la prévention, initiative qu'ils ont très bien accueillie. Quant aux membres du comité de santé et de sécurité, ils ont obtenu de M. Desjardins les arguments qu'il fallait pour gagner en crédibilité auprès de leurs collègues, ce qui les a encouragés à concevoir un programme de formation. Depuis, il y a beaucoup moins d'accidents à l'usine de Candiac, qui a été reconnue, parmi toutes les usines de Owens Corning, comme celle où la situation s'est le plus améliorée, en 2001, sur le plan de la santé et de la sécurité du travail. L'usine a donc reçu avec fierté une plaque honorifique pour ce qu'elle considère comme un exploit sans précédent, auquel la CSST a largement contribué. »

PIERRE CHARBONNEAU, DIRECTEUR DE L'USINE DE CANDIAC, OWENS CORNING CANADA

« Les dirigeants de l'usine m'ont demandé des explications sur le mode de tarification au taux personnalisé qui s'applique maintenant à leur entreprise, auparavant assujettie au mode rétrospectif. Ils souhaitaient mieux comprendre dans quelle mesure leurs résultats en matière de prévention des accidents du travail pouvaient se refléter, à long terme, sur le montant de leur cotisation. À l'occasion d'une rencontre avec le personnel, les dirigeants m'ont invité à présenter aux travailleurs des arguments convaincants pour promouvoir la prévention. Exemples à l'appui, je leur ai aussi expliqué les incidences financières que pouvait avoir une lésion, selon sa gravité. Je suis heureux d'avoir pu les sensibiliser à l'importance de la prévention des accidents et à la nécessité du retour au travail prompt et durable des travailleurs victimes d'une lésion professionnelle. Il s'agissait de ma première expérience du genre auprès d'une entreprise. Je l'ai trouvée enrichissante, tant sur le plan professionnel que sur le plan humain. En rencontrant à la fois les dirigeants de l'usine et les travailleurs, tous clients et partenaires en santé et sécurité du travail, j'ai fait d'une pierre deux coups. »

FRANÇOIS DESJARDINS, CONSEILLER EN FINANCEMENT, DIRECTION RÉGIONALE DE LONGUEUIL

Des ressources humaines reconnues à leur juste valeur

Le personnel de la CSST joue un grand rôle en ce qui a trait à l'amélioration des services à la clientèle. C'est grâce à sa contribution exceptionnelle que la CSST réussit à atteindre ses objectifs. Elle réaffirme donc l'importance qu'elle accorde à ses ressources humaines en soulignant leur contribution, en encourageant leur participation à des activités de formation et en favorisant le travail d'équipe.

L'effectif — Le 31 décembre 2001, la CSST comptait 3 449 employés permanents et 596 employés occasionnels. De ce nombre, 2 485 travaillaient dans les directions régionales et les bureaux de la Direction de la révision administrative, et 1 560 au siège social de Québec et au centre administratif de Montréal. Parmi ces employés, 53 % appartenaient à la catégorie des fonctionnaires, 42,1 % à celle des professionnels, 0,5 % à celle des ouvriers et 4,4 % à celle du personnel d'encadrement. La proportion des femmes au sein de l'effectif était de 61,5 %.

Des employés occasionnels accèdent à un emploi régulier — À la suite d'ententes patronales-syndicales conclues l'an dernier, les concours réservés aux employés occasionnels comptant 12 mois de service sur une période de 15 mois consécutifs se sont poursuivis cette année. Au terme des concours, les noms des professionnels, des fonctionnaires, des ouvriers et des avocats qui pourront éventuellement accéder à un emploi régulier ont été inscrits sur des listes de déclaration d'aptitudes.

Le 31 décembre 2001, 83 % des 331 employés de la CSST ayant réussi les concours avaient obtenu un emploi régulier. Ce pourcentage s'établit à 77 % chez les fonctionnaires, 95 % chez les professionnels, 67 % chez les avocats et 100 % chez les ouvriers.

L'évaluation du dossier professionnel des ingénieurs occasionnels comptant 55 mois de service sur une période de 60 mois consécutifs s'est faite au début de décembre 2001. Les cinq personnes visées ont accédé à un emploi régulier. En outre, le Conseil du trésor et le Syndicat des ingénieurs ont approuvé, en décembre, la liste des ingénieurs admissibles au concours réservé aux employés occasionnels comptant 12 mois de service sur une période de 15 mois consécutifs. Ces candidats participeront, en 2002, au processus d'évaluation retenu.

En accueillant dans ses rangs le personnel occasionnel qu'elle a formé au fil des ans, la CSST enrichit son effectif et récolte ainsi les fruits de son investissement.

De la compétence... en réserve — En raison des nouvelles façons de faire quant à l'embauche du personnel occasionnel et régulier, des modifications législatives et réglementaires ont été apportées à la *Loi sur la fonction publique* et au règlement sur la tenue de concours. Ces modifications visent la constitution de banques de candidatures dans lesquelles les ministères et les organismes pourront puiser, au moment opportun, à des fins de recrutement.

La CSST a souscrit à ce mode de fonctionnement pour la classe d'emplois des agents d'indemnisation, s'assurant de disposer, à long terme, d'une réserve suffisante pour répondre à ses besoins en personnel occasionnel et régulier. En 2001, la CSST a convoqué à des examens 2 735 des 8 648 personnes ayant soumis leur candidature à cette classe d'emplois au Secrétariat du Conseil du trésor. À l'issue des concours, les noms de 1 529 personnes ont été inscrits sur l'une des huit listes de déclaration d'aptitudes dans lesquelles la CSST puisera afin de pourvoir à ses emplois de première ligne dans toutes les régions du Québec, sauf dans les directions régionales de Québec et de la Chaudière-Appalaches, où une banque de candidatures existait déjà.

Le recrutement à partir de ces listes réduira considérablement les délais imputables à la tenue de concours, ce qui permettra de pourvoir plus rapidement aux postes vacants, tant occasionnels que réguliers. La qualité des services qu'offre la CSST étant étroitement liée à son effectif, nul doute que cette mesure contribuera à accroître la satisfaction de ses clientèles.

« Coups de maître » : la CSST divulgue sa stratégie — La CSST a présenté sa stratégie de reconnaissance des « coups de maître » aux professionnels des communications du gouvernement du Québec, lors de la Journée des communications gouvernementales 2001. Cette présentation, favorablement accueillie, a connu un degré de satisfaction générale de 87,2 %.

Exemples à l'appui, plusieurs éléments de la stratégie ont été passés en revue, notamment la structure de collecte et de diffusion de l'information, qui implique la formation d'un réseau de répondants, la constitution d'une banque de « coups de maître », ainsi que la préparation d'un plan de diffusion pour chacun. On a aussi expliqué aux participants les responsabilités du personnel mis à contribution, l'importance des outils utilisés (cartes de félicitations, certificats, affiches, etc.), ainsi que la façon dont la promotion des bons coups s'inscrit dans les activités régulières de communication.

Rappelons que pour la CSST, cette stratégie de reconnaissance des coups de maître, facile à appliquer et efficace, vise à faire connaître les initiatives de son personnel, de ses partenaires et de ses clients, de même qu'à renforcer ses efforts de valorisation à l'égard du travail qu'ils accomplissent. Quant aux coups de maître, ils constituent toujours une solution gagnante.

Au dire de certains participants, cette présentation, tout comme son contenu, constituait un « coup de maître » en soi.

Odette Frigon, chef du Service de l'administration et de l'accès au régime, Daniel Marquette, magasinier, et Louyse Toulouse, directrice régionale, Direction régionale de Longueuil.

Le journal *L'Hyperlien* : un outil de ralliement — Rallier un effectif géographiquement dispersé, favoriser un sentiment d'appartenance et faciliter la circulation de l'information : voilà la raison d'être de *L'Hyperlien*. Le journal interne publie bien sûr des textes sur les grands projets de la CSST, mais dans un souci constant de refléter le dynamisme du personnel, il ouvre aussi toutes grandes ses pages aux portraits d'employés. À l'avant-scène des actualités, le personnel est d'ailleurs bien placé pour participer à l'élaboration du contenu rédactionnel du journal, proposant régulièrement des sujets d'articles et de reportages.

En 2001, neuf numéros de *L'Hyperlien* ont été publiés. En plus d'apporter un soin particulier à l'aspect visuel du journal, l'équipe de rédaction s'est également appliquée à en élargir le contenu. C'est ainsi que de nouvelles chroniques y sont apparues, par exemple *Ton sur ton*, qui propose une réflexion sur des thèmes touchant la santé et le mieux-être en général.

Les pages de *L'Hyperlien* demeurent une source d'information de choix pour les employés de la CSST et le moyen par excellence de faire connaître les « coups de maître » qu'ils ont réalisés en vue d'améliorer les services à la clientèle. Les exemples de bons coups se multipliant, ce sont autant de bonnes idées à partager ! En 2001 seulement, une vingtaine de réalisations du personnel ont été soulignées et valorisées au fil des pages.

Le prix APSSAP 2001
Le comité de santé et de sécurité de la Direction régionale de Longueuil a remporté le prix 2001 de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale (APSSAP), pour la conception d'un chariot. Au service du courrier, on souhaitait remplacer un chariot lourd, trop large et difficilement maniable par un chariot mieux adapté à la circulation dans certains couloirs étroits. Les recherches s'étant révélées infructueuses, Daniel Marquette, magasinier et représentant des travailleurs au comité de santé et de sécurité, a fait lui-même les plans du chariot idéal. Après les plans approuvés, la fabrication du chariot a été confiée à une firme spécialisée.

Aujourd'hui, au service du courrier, le personnel pousse allégrement un chariot d'aluminium ultra-léger, d'une largeur passe-partout, d'une hauteur plus ergonomique et qui, de surcroît, se manie d'une seule main. Les ingrédients de la recette gagnante : écoute, travail d'équipe, initiative, innovation. La conception de ce chariot figure également parmi les coups de maître [illegible] par la CSST.

Photo Maurice Vallières

Luc Ménard, conseiller, Direction de la prévention-inspection, et Danielle Gauthier, graphiste, Direction des communications.

UNE AFFICHE PRIMÉE PAR L'ACATC

Une affiche produite par la CSST a retenu l'attention du jury, à l'occasion du Symposium de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), le 19 novembre 2001, à Toronto. Cette affiche, qui illustre l'approche préventive mise de l'avant pour contrer les risques associés au procédé de peinture par poudrage électrostatique, a reçu le troisième prix pour sa contribution remarquable au transfert de connaissances en matière de santé et de sécurité du travail. On a aussi attribué à cette réalisation la mention « coup de maître ».

Le journal se fait aussi l'écho de la grande importance que la CSST accorde à la qualité du français dans ses communications. Les lecteurs ont ainsi pu consulter six articles consacrés à des difficultés de la grammaire ou du vocabulaire.

Signe que *L'Hyperlien* semble intéresser aussi bien des employés d'ici que d'ailleurs, des articles du journal sont repris régulièrement par *Le Journal* de l'Association des employées et employés du gouvernement du Québec.

L'INTRANET EN EXPANSION — Avec plus de 4 000 employés partout au Québec, la CSST doit pouvoir compter sur des outils de communication interne favorisant les échanges et le partage des connaissances. Parmi ces outils, l'intranet occupe une place de choix. Son deuxième anniversaire a été marqué par plusieurs améliorations : nouvelle page d'accueil, nouveau regroupement des rubriques, accès à davantage d'information, possibilité pour les utilisateurs de constituer une base « Mes favoris » et création d'un outil de recherche multisite.

Plus que jamais, l'intranet a réussi à se faire le miroir des activités des différentes unités administratives. Plusieurs sites s'y sont d'ailleurs ajoutés en 2001 et une rubrique sur les échanges électroniques est venue donner des détails sur la progression de ce grand projet de la CSST.

Quant au *Dictio@net*, la banque de données de la CSST consacrée au vocabulaire et accessible par l'intranet, il s'est enrichi au cours de l'année d'une quarantaine de fiches dans les domaines de la médecine et de l'administration.

L'intranet a reçu 316 424 visites pendant l'année, tandis que les sous-sites et les différentes rubriques ont été consultés à près de 180 000 reprises. Si les actualités constituent toujours l'un des sujets de prédilection des internautes, le site consacré aux ressources humaines reste une de leurs destinations virtuelles préférées. Parmi les nouveautés, le site relatif aux ressources matérielles est aussi très fréquenté.

L'ÉQUIPE D'INTERVENTION RAPIDE : UNE RESSOURCE FORT APPRÉCIÉE — Convaincue que la qualité du service à la clientèle est tributaire de la disponibilité permanente d'un personnel compétent, la CSST accorde une importance particulière à la gestion de la « chaise vide ». Dans cette optique, elle a mis sur pied une équipe d'intervention pour prêter main-forte aux directions régionales quand les intervenants de première ligne s'absentent pour diverses raisons : maladie, congés de maternité, formation ou participation à des projets spéciaux.

En décembre 2001, l'équipe d'intervention a atteint sa vitesse de croisière avec un effectif de 73 personnes réparties comme suit : 47 agents d'indemnisation, 11 conseillers en réadaptation et 11 agents de financement. Tous ont été recrutés en fonction de leur aptitude à l'écoute, de leur polyvalence, de leur sens de l'organisation et de leur faculté d'adaptation. L'acquisition des connaissances et des habiletés faisant partie intégrante des objectifs de rendement de la CSST, l'équipe est en quelque sorte une école où les recrues sont formées en fonction des besoins actuels et futurs.

Pouvoir compter en tout temps sur un personnel disponible et compétent : voilà la pierre angulaire d'une gestion efficace, fondée sur l'approche client. Au total, l'équipe a effectué cette année l'équivalent de 7 643 jours-personnes de remplacement, collaborant ainsi au maintien de la qualité du service. Faisant d'une pierre deux coups, l'équipe contribue non seulement à alléger les tâches en évitant l'accumulation des dossiers en attente, mais elle s'acquitte aussi de certains mandats liés à des projets précis ou découlant d'un surcroît de travail.

Très appréciés de leurs pairs, les membres de l'équipe d'intervention, une fois formés et expérimentés, accèdent souvent à des postes permanents au sein des directions régionales. En misant sur l'apport de ces nouvelles recrues, la CSST s'assure d'une relève de qualité. C'est le client qui en profite en bout de ligne.

Des colloques axés sur la reconnaissance — Lors d'un sondage sur le climat organisationnel, en 1998, le personnel a exprimé le souhait que sa compétence et son engagement soient davantage reconnus. La CSST a poursuivi, en 2001, les activités qu'elle avait amorcées en ce sens deux ans plus tôt. Ainsi, de mars à novembre, trois colloques ont tour à tour réuni les inspecteurs, le personnel du financement et l'ensemble du personnel affecté aux technologies de l'information soulignant leur contribution à l'atteinte des objectifs de l'organisme. On se rappelle que l'an dernier, de tels colloques avaient récompensé les efforts des conseillers en réadaptation et des agents d'indemnisation.

Selon les commentaires recueillis, ces colloques, au cours desquels se succèdent conférences, ateliers, présentations et activités diverses, permettent aux participants d'échanger le fruit de leurs réflexions. Ils sont aussi l'occasion d'apprendre à mieux se connaître pour mieux travailler ensemble, de prendre du recul pour mieux revenir à l'essentiel et de faire le plein d'énergie pour mieux se mobiliser autour d'objectifs communs visant l'amélioration du service à la clientèle.

L'organisation de ces colloques, qu'on doit surtout au travail en équipe, est un bel exemple de concertation et de collaboration entre le personnel de la CSST. La mise en commun des ressources, sans égard à la hiérarchie, au statut ou à l'unité administrative, donne invariablement des résultats concluants.

Une formation sur mesure pour les chefs d'équipe — L'amélioration du rendement occupe une place prépondérante parmi les objectifs de la CSST, ce qui l'a incitée à créer un programme de formation continue à l'intention des gestionnaires. À leur suggestion même, étant donné que l'expérience s'est révélée concluante pour eux, la CSST a étendu une partie de son programme de formation à l'ensemble de ses chefs d'équipe.

Dans un organisme comme la CSST, qui préconise une gestion axée sur la mobilisation des ressources, il importe de pouvoir établir des relations interpersonnelles efficaces. L'habileté à communiquer est de plus en plus reconnue comme une des compétences clés que doivent posséder les chefs d'équipe pour motiver le personnel qu'ils supervisent et favoriser la productivité dans un cadre propice aux échanges. Diverses consultations auprès de gestionnaires et de spécialistes ont permis de confirmer la pertinence du projet et de définir des cibles d'apprentissage.

À l'automne 2001, à la suite d'une expérience pilote qui a connu un degré de satisfaction de 88 %, près de 80 chefs d'équipe ont participé à l'une ou l'autre des six sessions de formation offertes. Le programme visait trois objectifs : permettre aux participants d'acquérir des connaissances et de développer des habiletés et leur faire adopter de bonnes attitudes.

Le programme de formation se poursuivra d'ailleurs en 2002 pour être offert à l'ensemble des chefs d'équipe que compte la CSST, soit tout près de 200.

Des gestionnaires fin prêts à assurer la relève — L'un des objectifs que s'est fixé la CSST pour améliorer le rendement et la qualité de sa gestion est de s'assurer qu'elle peut compter sur une relève compétente. Or, depuis l'adoption d'un cadre de référence en matière de relève de gestion, il y a deux ans, elle dispose d'une banque de candidatures constituée par les membres du personnel ayant réussi les concours de promotion pour les emplois d'encadrement de directeur régional et de directeur de la santé et de la sécurité du travail.

Des 52 candidats ayant participé à ce jour au programme de relève de gestion, neuf ont été nommés à un poste de directeur régional, et 24 à un poste de directeur de la santé et de la sécurité du travail.

Pour les nouveaux gestionnaires, l'année 2001 aura été l'occasion de participer à diverses activités visant à faciliter leur intégration à un emploi d'encadrement. Pour les guider dans leur progression professionnelle, ils ont pu compter non seulement sur l'appui de leur supérieur immédiat et des conseillers en ressources humaines, mais aussi, notamment, sur le compagnonnage d'un gestionnaire d'expérience.

Par ailleurs, l'ensemble des candidats ayant participé au programme de relève ont répondu à un sondage visant à mesurer leur degré de satisfaction à l'égard des ressources internes et externes mises à leur disposition. Les résultats permettront d'améliorer certains aspects du programme d'accompagnement professionnel et de formation.

La CSST présente sur la place publique

Résolument axée sur une approche dynamique et proactive en matière de relations publiques, la CSST a intensifié ses activités médiatiques, notamment pour faire évoluer les mentalités en ce qui a trait à la prévention dans les milieux du travail. Les activités les plus visibles ont été, sans conteste, les conférences de presse et les entrevues accordées aux médias à la suite de la diffusion des conclusions de ses rapports d'enquête sur les accidents, le Salon santé et sécurité du travail, la campagne de prévention télévisée, ainsi que les activités régionales.

Dans le prolongement des rapports d'enquête : les plans d'action — Parfois, les problèmes de santé et de sécurité du travail soulevés lors d'une enquête sur un accident du travail grave ou mortel ont une portée qui ne se limite pas à la seule entreprise où l'accident a eu lieu. C'est le cas, par exemple, quand la CSST constate qu'une machine, aussi utilisée ailleurs, a un défaut de fabrication. Dans le rapport d'enquête sur l'accident figurent alors des mesures préventives que la CSST recommande aux milieux intéressés d'appliquer.

Les plans d'action tirent leur origine de ces recommandations. La CSST peut devoir agir en concertation avec différents organismes pour s'adresser à des clientèles particulières — organismes de réglementation et de normalisation, associations professionnelles, associations sectorielles paritaires — ainsi qu'avec des fournisseurs et des utilisateurs d'équipement. Pour informer les travailleurs et les employeurs, on utilise plusieurs moyens dont des rencontres avec des intervenants du milieu et la diffusion de documents d'information.

Photo Robert Hetherry

Photo Roch Thiroux

Olivier Lesquir, inspecteur, et Chantal Lafrance, directrice régionale, Direction régionale de l'Outaouais

De la formation en abattage manuel

Une démonstration sur l'abattage manuel a été présentée à Beauport, en février 2001, lors de la première conférence de presse annonçant une importante subvention de la CSST pour la formation des travailleurs forestiers.

Chaque année, dans les forêts du Québec, des centaines de travailleurs sont victimes d'un accident en abattant manuellement des arbres. La Direction régionale de l'Outaouais a présenté en conférence de presse, au printemps 2001, les conclusions de ses enquêtes concernant les accidents mortels de quatre bûcherons. L'occasion se prêtait bien à l'annonce d'une subvention de 1,6 million de dollars, dont un demi-million en 2001, que la CSST a décidé d'accorder aux exploitations forestières inscrites dans ses fichiers pour la formation des travailleurs forestiers en abattage manuel.

On doit l'originalité de cette conférence de presse à la démonstration de l'inspecteur Olivier Lesquir. Vidéo et « tronc d'arbre » à l'appui, il a expliqué comment des travailleurs forestiers risquent leur vie à cause notamment d'un manque de formation. « Les employeurs ne prennent pas toujours les moyens appropriés pour s'assurer que le travail s'accomplit selon les règles, surtout lors de la coupe d'arbres », a-t-il précisé aux journalistes présents. La conférence a remporté un vif succès, si l'on en juge par le nombre et la qualité des reportages auxquels elle a donné lieu. La plupart des médias locaux étaient d'ailleurs présents.

D'autres conférences ont eu lieu dans six régions : Québec, Mauricie et Centre-du-Québec, Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Laurentides et Estrie. Toutes ont attiré l'attention du public sur les accidents du travail en forêt et sur le programme de subvention pour la formation des travailleurs.

Parmi les raisons qui ont incité la CSST à investir dans la formation, signalons le coût élevé, pour les petites entreprises, du programme de formation existant. Considérée comme essentielle par les associations patronales et syndicales de l'industrie forestière, la formation est maintenant gratuite et elle donne droit à un certificat d'abatteur professionnel. Les inspecteurs pourront dorénavant exiger que les employeurs inscrivent leurs travailleurs à ce programme de formation.

Le plan d'action découlant de l'enquête sur le décès accidentel d'un travailleur municipal est un bon exemple. Le travailleur est décédé pendant qu'il nettoyait un épandeur d'abrasifs. Dans la foulée de l'enquête, la CSST a élaboré un plan d'action visant les fabricants québécois d'épandeurs présentant des risques similaires, ainsi que les revendeurs, les locateurs, les municipalités, et les organismes qui possèdent des épandeurs du modèle en cause ou d'un modèle similaire.

De façon concrète, on a demandé aux fabricants d'installer un dispositif de sécurité sur les épandeurs, en plus de rédiger un manuel d'instructions complet et de le fournir aux utilisateurs. On a visité les fournisseurs pour s'assurer que les correctifs étaient apportés et que le manuel d'instructions était distribué. Quant aux employeurs, on a notamment exigé qu'ils informent les travailleurs des dangers reliés à l'utilisation et à l'entretien de l'épandeur. Parallèlement, l'Association sectorielle paritaire du secteur des affaires municipales a organisé des activités d'information à l'intention des municipalités. La mise en application de ce plan d'action s'est terminée en décembre 2001. Elle illustre bien tout le travail préventif qui peut être accompli afin d'éviter que des dangers connus ne fassent d'autres victimes.

Relations médias et relations publiques, des activités réussies — En 2001, la CSST n'a pas manqué d'être présente sur la place publique, tant par ses relations de presse que par ses activités de relations publiques. Signalons une série de conférences de presse qui ont attiré l'attention du public sur les accidents du travail en forêt et sur un programme de subvention pour la formation des travailleurs qui font de l'abattage manuel. Ces conférences ont eu lieu dans sept régions : Québec, Mauricie et Centre-du-Québec, Bas-Saint-Laurent, Outaouais, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Laurentides et Estrie.

La CSST a aussi poursuivi avec succès la diffusion publique de ses rapports d'enquête sur les accidents mortels ou graves. Au total, elle a organisé aux quatre coins du Québec 27 conférences de presse et diffusé 42 communiqués sur des accidents. Elle a ainsi pu faire part à la population des conclusions des enquêtes de ses inspecteurs et des mesures prises dans le but d'éviter la répétition de tels accidents.

La CSST a publié six autres communiqués, notamment sur la situation dans le secteur de la construction. Enfin, elle a invité les médias à une conférence de presse dans une école pour le dévoilement d'un plan d'action concernant les jeunes.

Les présidents et les représentants de la direction ont également répondu à des invitations à prononcer des allocutions devant différents groupes. Ils ont de plus profité des tribunes de choix que sont les colloques régionaux de la CSST, qui attirent aussi bien des intervenants en santé et en sécurité du travail que des travailleurs et des employeurs.

Un grand rendez-vous de la prévention : le Salon santé et sécurité du travail 2001 — Les 11 et 12 octobre 2001, le Stade olympique de Montréal a accueilli le premier Salon santé et sécurité du travail de la CSST à avoir une portée provinciale. La CSST organisait une exposition à Laval depuis trois ans, et cet événement connaissait un succès croissant. De là l'idée de donner plus d'envergure à cette activité en la tenant dans une salle beaucoup plus vaste et en l'étalant sur deux jours.

Le Salon santé et sécurité du travail 2001 s'adressait aux intervenants du milieu de la santé et de la sécurité du travail, mais il était aussi ouvert au grand public. Tous ont répondu en grand nombre : plus de 4 000 personnes ont franchi les tourniquets du Salon, dont l'entrée était libre.

Près de 200 exposants ont participé au Salon en y tenant des stands sur la gestion de la santé et de la sécurité, les produits et services liés à la prévention, les équipements de sécurité, la formation, etc. Il s'agissait de fournisseurs ainsi que d'associations et d'organismes dont les mandats sont directement liés à la santé et à la sécurité du travail. Des représentants de la CSST étaient aussi sur place pour répondre à des questions d'intérêt pour les employeurs et les travailleurs.

L'animation était au rendez-vous dans tous les sens du mot, puisque différentes démonstrations ont eu lieu toutes les heures dans une aire prévue à cette fin, la « Place de la prévention ». Tour à tour, des experts ont abordé ces sujets : l'aménagement ergonomique d'un poste de travail, les mesures d'urgence, le nouveau *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, les appareils de protection respiratoire et le sauvetage minier.

Les visiteurs du Salon ont aussi découvert la réplique d'un chantier de construction. Ils ont pu en savoir plus sur les moyens permettant de prévenir les risques associés aux chutes de hauteur et aux travaux dans les échafaudages et près des lignes électriques. Des spécialistes de ces questions ont d'ailleurs fait des démonstrations d'une vingtaine de minutes sur ces sujets. Hydro-Québec, la Corporation des maîtres-électriciens du Québec, l'Association québécoise de l'industrie de l'échafaudage et l'Association sectorielle paritaire du secteur de la construction se sont associées à la réalisation de cette activité en tant que commanditaires.

Selon un sondage, 92 % des visiteurs interrogés ont affirmé qu'ils recommanderaient le Salon à un collègue et qu'eux-mêmes y reviendraient volontiers. D'ailleurs, 60 % des répondants ont acheté un produit ou un service offert par un exposant. Forte de ce succès, la CSST travaille déjà à l'organisation du prochain Salon, qui aura lieu les 1er et 2 octobre 2002, au Palais des Congrès de Montréal.

Une campagne télévisée qui a atteint sa cible — Le lundi 10 septembre 2001 a marqué le début de la campagne télévisée de prévention des accidents du travail de la CSST. Et bien que les attentats terroristes aux États-Unis aient obligé l'interruption de sa diffusion pendant une semaine, cette campagne a connu un vif succès.

Les quatre publicités de la CSST illustraient des situations de travail courantes dans les PME, dans des secteurs où il se produit un grand nombre d'accidents du travail. Le message : il faut miser sur l'élimination des dangers à la source pour éviter les conséquences, parfois tragiques, des accidents du travail.

Le stand de la CSST au Salon santé et sécurité du travail 2001.

Le Salon santé et sécurité du travail : une vitrine unique en son genre

« Pour sensibiliser les travailleurs, les employeurs et le grand public à la prévention, le Salon santé et sécurité du travail constitue un outil d'information complémentaire aux activités de communication et de relations publiques traditionnelles. C'est l'endroit par excellence où présenter des produits, des services et de l'information en matière de prévention. C'est aussi une vitrine tout indiquée pour faire connaître des procédés, des activités et les plus récentes innovations visant à prévenir les accidents et les maladies du travail. Les résultats d'un sondage révèlent que le degré de satisfaction générale à l'égard du Salon s'est élevé à 85 %. De plus, 70 % des répondants affirment y avoir découvert un nouveau produit ou un nouveau service. Forts de cette première expérience, spécialistes et grand public se donneront de nouveau rendez-vous, en 2002, dans ce lieu de rencontre propice aux échanges. »

Serge Fradette, responsable du Salon santé et sécurité du travail,
Direction des communications

Chaque publicité montrait d'abord, en noir et blanc, un accident et ses conséquences pour le travailleur. Puis, une séquence couleur suivait pour illustrer ce qui aurait dû être fait pour éviter cet accident. Les images, percutantes, rappelaient le style de la publicité choc de la CSST sur la prévention des chutes dans le secteur de la construction, diffusée au printemps 2000. Des annonces dans des journaux appuyaient les messages télévisés.

Un sondage a confirmé que la campagne a atteint son but. Parmi les résultats les plus éloquents, notons que 70 % de répondants ont dit avoir aimé « assez » ou « beaucoup » les publicités, et le fait que le score de notoriété ait atteint 93 %. De plus, 95 % des répondants ont jugé les messages crédibles et très clairs. Fait réjouissant, 95 % des répondants ont aussi affirmé qu'ils donnaient matière à réflexion sur les mesures de prévention appliquées dans leur milieu de travail.

UN TEMPS FORT POUR LA PRÉVENTION — Les directions régionales de la CSST profitent habituellement de la rentrée pour organiser plusieurs activités publiques telles que des colloques. À l'automne 2001, elles n'ont pas dérogé à la règle, et les participants, tant des représentants d'employeurs et de travailleurs que des partenaires de la CSST, ont été nombreux à accepter les invitations lancées pendant les mois d'octobre et de novembre.

C'est à Valleyfield que s'est amorcée la « saison des colloques ». D'entrée de jeu, on a organisé sept ateliers sur des sujets variés ainsi que le concours Méritas 2001, qui a permis de récompenser trois entreprises pour leurs initiatives en santé et en sécurité du travail. A suivi le 17e Colloque en santé et en sécurité du travail du Saguenay–Lac-Saint-Jean, dont les conférences et les activités de formation attirent année après année environ 1000 participants. En Gaspésie, on s'est allié à la Direction de la santé publique, à la Régie régionale de la santé et des services sociaux et aux CLSC locaux pour mettre sur pied trois *Rendez-vous santé-sécurité* dans différentes municipalités. Au programme : expositions et conférences. Du côté de la Mauricie et du Centre-du-Québec, on a ajouté aux conférences du *Carrefour de la santé et de la sécurité du travail* une exposition et la remise de trois Prix reconnaissance en santé et sécurité du travail. Dans les régions de la Chaudière-Appalaches et de Québec, le 11e Colloque en santé et en sécurité sur le thème de « La prévention, un défi humain », a attiré plus de 1 000 participants. En Abitibi-Témiscamingue, la CSST, la Régie régionale de la santé et des services sociaux et les équipes de santé au travail ont uni leurs efforts pour mettre sur pied un 13e colloque de deux jours, partagé entre des activités de formation et des ateliers d'information. Plus de 400 personnes ont assisté à cet événement, qui comprenait aussi une remise de prix en santé et en sécurité du travail. Enfin, la dernière activité a eu lieu à Rimouski, où un colloque destiné aux membres de la fonction publique a été organisé en collaboration avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur Administration provinciale, et la Régie régionale de la santé et des services sociaux.

Voilà donc une saison aux couleurs de la prévention qui a fourni à la CSST et à ses partenaires l'occasion de réunir les employeurs, les travailleurs et les intervenants en santé et sécurité. Le résultat : de multiples activités de formation et d'information pour les participants et de nouvelles connaissances à diffuser dans les milieux de travail.

Dominic et Mario Marcoux, Fonderie Benoit Marcoux

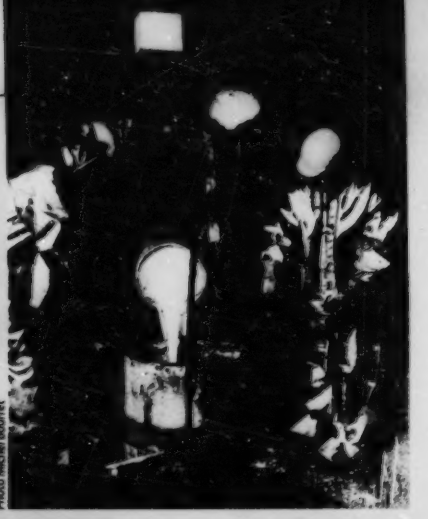


Photo Michel Bourret

Rémi Beaudoin, Les Machineries Yvon Beaudoin

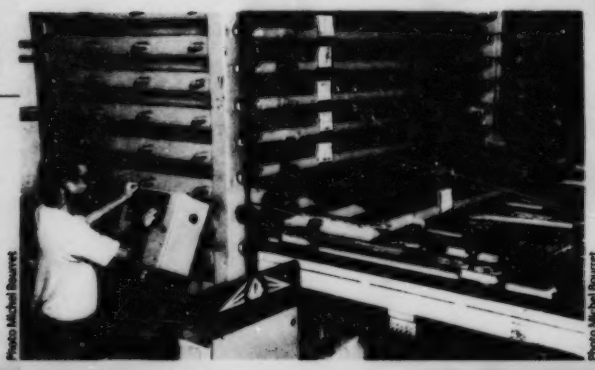


Photo Michel Bourret

Mario Jean et Marco Veillette, Doral International

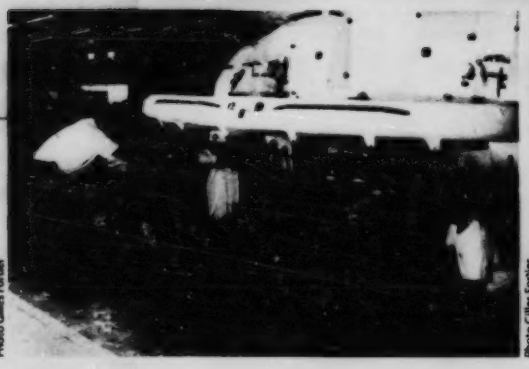


Photo Gilles Forlier

Photo Gilles Forlier

Première remise du Prix reconnaissance en santé et sécurité du travail

Décerner des prix en santé et sécurité du travail à des entreprises pour faire avancer la cause de la prévention, c'est ce que certaines directions régionales de la CSST font depuis plusieurs années en collaboration avec des partenaires du milieu. Afin de mieux harmoniser ces activités, la CSST a mis de l'avant un projet pilote et formé un comité pour mener à bien ce projet.

La première remise du Prix reconnaissance a eu lieu le 30 octobre 2001, à l'occasion de la cinquième édition du Carrefour de la santé et de la sécurité du travail Mauricie et Centre-du-Québec. Trois entreprises ont mérité ce prix, qui vise à souligner les réalisations découlant d'efforts concertés de la part des travailleurs, des employeurs et de leurs partenaires pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Doral International, une entreprise de Grand-Mère qui fabrique des bateaux, a adapté pour les moteurs diesel une enceinte de captation des gaz d'échappement, afin de diminuer l'émission de monoxyde de carbone et d'oxyde d'azote dans l'aire de travail. Afin de s'assurer une meilleure qualité de l'air, la **Fonderie Benoit Marcoux,** de Laurierville, a entrepris une démarche globale de prévention, notamment en installant un dépoussiéreur, ainsi que des hottes au-dessus des fours. Une entreprise de Chesterville, **Les Machineries Yvon Beaudoin,** a conçu un classeur automatisé pour réduire les risques liés à la manutention manuelle et à l'utilisation de chariots élévateurs.

Le Prix reconnaissance a avant tout pour objectif de promouvoir les meilleures initiatives en vue d'éliminer à la source les dangers présents en milieu de travail.

Forte du succès obtenu, la CSST reprendra le concours en 2002 dans cette région, ainsi que dans deux autres régions pilotes, soit le Bas-Saint-Laurent et l'Outaouais. Suivant les résultats de l'évaluation, le concours pourra s'étendre progressivement aux autres directions régionales intéressées, l'objectif, à moyen terme, étant d'en arriver à un grand prix québécois auquel seront admissibles les gagnants de chaque région.

Lynda Normandin et Daniel Bellemare, Doral International ; Dominic Laroche, Les Machineries Yvon Beaudoin ; Trefflé Lacombe, ex-président du conseil d'administration et chef de la direction, CSST ; Rémi Beaudoin, Les Machineries Yvon Beaudoin ; Gilles Marcoux et Richard Lafond, Fonderie Benoit Marcoux.

Nos liens de partenariat se raffermissent

Parce qu'elle ne saurait relever à elle seule les nombreux défis que présente la gestion de la santé et de la sécurité du travail, la CSST compte sur l'appui de ses partenaires. Elle travaille donc en collaboration constante avec les associations sectorielles paritaires, le réseau de la santé au travail et l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Elle fait également équipe avec le ministère de l'Éducation du Québec, Emploi-Québec, l'Union des producteurs agricoles, ainsi que plusieurs représentants des milieux patronal, syndical, médical et juridique.

Un plan d'action « jeunesse » avant-gardiste — En 2000, la CSST a reconnu, chez les jeunes de 24 ans ou moins, 25 411 accidents du travail et 604 cas de maladies professionnelles. La même année, sur les 15 décès accidentels survenus chez les travailleurs de ce groupe d'âge, neuf des victimes avaient moins de 21 ans. Ce triste bilan, qui se perpétue au fil des ans, a justifié l'adoption, en 2001, d'un plan d'action triennal comportant trois volets : l'éducation, la formation et l'intégration au marché du travail. L'objectif du plan d'action vise à rendre les jeunes aptes à mieux prendre en charge leur santé et leur sécurité au travail.

Photo Odette Proulx Gravel

Éliane Beaudin et Cloé Isabel Demers, élèves de première année de l'école Paul VI, à Saint-Apollinaire. Elles ont participé à la réalisation de la murale qui a servi de toile de fond dans une vidéo sur la prévention des accidents en milieu scolaire, présentée dans le cadre du Défi Prévention jeunesse.

Le premier volet, celui de l'éducation, vise à assurer l'acquisition d'une culture de prévention par les jeunes des ordres d'enseignement primaire et secondaire, avant l'accès au marché du travail. Au nombre des activités de sensibilisation organisées dans ce contexte, mentionnons le *Défi Prévention jeunesse*. Les écoles participantes ont présenté, pour l'année scolaire 2001-2002, 161 projets permettant de repérer diverses situations de risque et de suggérer des façons d'y remédier. Certains de ces projets serviront à produire des capsules sur la prévention qui seront diffusées au cours du *Téléthon Enfant Soleil*, en juin 2002.

Le deuxième volet, celui de la formation, a pour objectif l'intégration de notions de santé et de sécurité du travail dans les programmes d'études et les pratiques d'enseignement. À l'appui de cet engagement, la CSST accentue son partenariat avec le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et le Secrétariat des Olympiades de la formation professionnelle et technique. À l'occasion d'un premier séminaire international sur la santé et la sécurité dans l'enseignement professionnel et technique, la CSST a présenté, en collaboration avec le MEQ, l'expérience québécoise au regard de l'intégration des notions de santé et de sécurité du travail aux programmes d'études. Le Québec sera l'hôte d'un deuxième séminaire en 2003.

Finalement, par le troisième volet de son plan d'action, l'intégration au marché du travail, la CSST entend promouvoir la prévention auprès des jeunes travailleurs de 24 ans ou moins. Elle entend également rappeler aux employeurs et aux jeunes travailleurs les droits et les obligations prévus par la loi. Une campagne permettra, au cours des prochaines années, de sensibiliser les employeurs et les jeunes travailleurs à l'importance de la prévention.

CSST ET MSSS : DES LIENS FAITS POUR DURER — En novembre 2001, les membres du Comité permanent CSST-MSSS ont tenu une rencontre ayant pour thème : *Plus qu'hier moins que demain – alliés dans l'action*. La CSST et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ont saisi cette occasion de renouveler leurs « vœux de partenariat », renforçant ainsi leur volonté de favoriser ensemble l'application du programme de santé au travail. Étaient réunis pour la circonstance des représentants de la CSST, du réseau de la santé, des régies régionales de la santé et des services sociaux, des CLSC, de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail ainsi que de l'Institut national de la santé publique du Québec.

Manon Galipeau, communicatrice, Direction régionale de l'Île-de-Montréal–3, CSST ; Diane Parent, responsable des équipes de santé au travail, RRSSS de Montréal-Centre ; Isabelle Lalonde, inspectrice, Direction régionale de l'Île-de-Montréal–3, CSST ; Diane Legault, hygiéniste, CLSC des Faubourgs.

Pour les deux organismes unis par les liens de la concertation, l'occasion était tout indiquée de faire le point sur leurs orientations, de redéfinir leurs objectifs à la faveur d'une réflexion commune, d'explorer de nouvelles stratégies, de revoir leurs priorités et de dégager des pistes d'amélioration. À la lumière du bilan positif qu'ils ont brossé à l'issue de cette rencontre, les membres du Comité permanent ont confirmé leur intention de continuer à agir dans le même sens.

CSST – UPA : LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION S'INTENSIFIENT — Les différentes activités et les programmes de prévention en milieu agricole sont le fruit d'un partenariat solidement implanté depuis plusieurs années entre la CSST et l'Union des producteurs agricoles (UPA). Malgré ces efforts soutenus, les lésions professionnelles en milieu rural, notamment les blessures infligées par les animaux de ferme et les maladies infectieuses transmises par ces derniers, sont encore trop fréquentes. Aussi, pour informer de ces risques les producteurs agricoles, leurs familles et leurs employés, la CSST et l'UPA, de concert avec les CLSC, ont organisé des ateliers dans tout le Québec lors de la *Semaine de la prévention en agriculture*, du 7 au 14 mars 2001.

En collaboration avec ses partenaires en santé au travail, des spécialistes de la médecine vétérinaire, ainsi que des enseignants du Programme de gestion agricole du cégep de Lévis-Lauzon, la CSST a également publié le guide *La prévention, c'est pas si bête*. Ce document, qui a fait l'objet d'une vaste diffusion, traite surtout des méthodes de travail sécuritaires pour se protéger des risques auxquels on s'expose en travaillant avec des animaux de ferme.

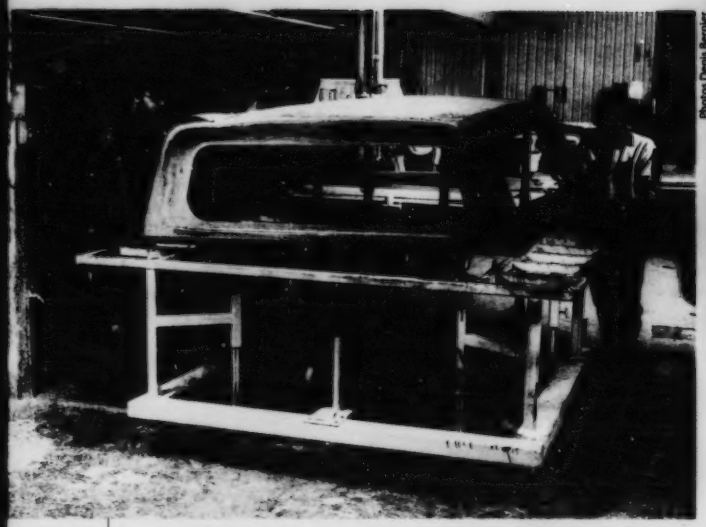
En outre, deux rencontres réunissant respectivement des représentants des fédérations régionales de l'UPA et des inspecteurs de la CSST ont confirmé qu'une meilleure connaissance de la clientèle agricole et de ses attentes permettrait de déterminer les mesures les plus appropriées pour favoriser la prise en charge de la prévention par le milieu. Les deux organismes ont donc recueilli des commentaires pertinents auprès de groupes de discussion. Cette consultation a permis de mieux cerner les besoins de la clientèle agricole, en vue de redéfinir les objectifs et de réorienter les stratégies en conséquence.

Nul doute que ces activités ont largement contribué, cette année, à consolider des liens de partenariat déjà solidement noués.

LA MESURE INDIQUE...
UN PARTENARIAT AU POINT FIXE !

Plusieurs réalisations en santé au travail témoignent de l'efficacité de la concertation pour prévenir les dangers. La stratégie conçue pour assurer une gestion sécuritaire du mercure dans les centres hospitaliers de soins de longue durée et les CLSC en est un exemple éloquent. Élaborée par la CSST, en collaboration avec la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre et le CLSC des Faubourgs, cette stratégie vise à sensibiliser le personnel exposé aux risques que présente le mercure, puis à lui enseigner des méthodes de travail sécuritaires, notamment à l'aide d'une série de fiches.

« Cette série, intitulée *Éliminer à la source les dangers... du mercure métallique*, explique en quoi consiste un plan d'action et quel rôle joue chaque membre du personnel exposé aux risques associés à l'utilisation du produit. En outre, chaque fiche rappelle la manière dont le mercure contamine les lieux et la façon dont il agit sur la peau et le système nerveux. Grâce à cette documentation, bien des travailleurs ont trouvé des réponses à leurs questions », explique Manon Galipeau, communicatrice régionale. Voilà qui démontre bien toute l'efficacité de la concertation quand il s'agit d'améliorer la sécurité du travail.



Photos Denis Bernier

Benoit Beaudoin, technicien en hygiène du travail, CLSC de Saint-Hyacinthe ; Michel Gingras, représentant des travailleurs, Fibrobec ; Charlotte Ducharme, conseillère en financement, Direction régionale de la Yamaska, CSST ; Claude Grenier, directeur de l'usine, et Robert Thibault, vice-président, Fibrobec ; Pierre Privé, inspecteur, et Pierre Guay, chef d'équipe en prévention-inspection, Direction régionale de la Yamaska, CSST.

La structure hydraulique sur roues, qui permet de soulever les capots de caisse, contribue à éliminer les lésions aux épaules et au dos.

Chez Fibrobec, des efforts concertés portent des fruits

Pour améliorer sa performance en santé et sécurité du travail, Fibrobec, une entreprise de Belœil, a collaboré aux travaux d'une équipe multidisciplinaire réunissant des représentants de la CSST et du réseau de la santé. Spécialisée dans la fabrication de capots de caisse en fibre de verre pour camionnettes, l'entreprise a trouvé des solutions ingénieuses pour éliminer les lésions aux épaules et au dos, attribuables à des travaux de manutention, dont souffrait fréquemment son personnel.

« L'employeur cherchait des solutions pour éviter les lésions. Voulant l'encourager en ce sens, je lui ai démontré, avec l'aide d'un conseiller en financement, l'importance de la prévention. En collaboration avec les services de santé au travail du CLSC de Saint-Hyacinthe, et de concert avec l'employeur et les travailleurs de l'entreprise, nous avons analysé les problèmes et trouvé des solutions. Depuis, aucune lésion attribuable à la manipulation des capots de caisse n'est survenue chez Fibrobec ; les travailleurs en sont très satisfaits. »

Pierre Privé, inspecteur, Direction régionale de la Yamaska

« Avec l'appui de la CSST, nous avons revu nos méthodes de travail. En regroupant des opérations auparavant effectuées dans trois endroits différents, nous avons réduit les déplacements de charges lourdes, éliminé l'entreposage de pièces en attente et désencombré les lieux. Les capots de caisse sont maintenant soulevés à l'aide d'une structure hydraulique sur roues. De plus, chaque travailleur dispose d'un chariot à roulettes pour transporter ses instruments de travail d'une structure hydraulique à l'autre. Ce ne sont plus les charges lourdes que l'on déplace, mais les travailleurs qui se relaient à un même poste de travail. Les gens de la CSST, que je considère comme des alliés, nous ont fait voir les choses sous un angle nouveau. »

Claude Grenier, directeur d'usine chez Fibrobec

« Les solutions découvertes chez Fibrobec ont éliminé les maux de dos et les entorses lombaires. Pour faciliter l'apprentissage des nouvelles méthodes de travail, deux personnes ressources du CLSC de Saint-Hyacinthe ont été mises à contribution : un ergonome et un formateur. Ils ont préparé une séance de formation sur la façon d'utiliser les nouveaux outils et l'ont donnée. Maintenant, les travailleurs sont plus efficaces et moins sujets aux blessures. Du coup, l'ambiance de travail s'est améliorée. »

Michel Gingras, représentant des travailleurs chez Fibrobec

Les technologies s'améliorent et se modernisent

À l'affût des nouvelles tendances en matière de technologies, la CSST continue de moderniser ses infrastructures. Ses systèmes informatiques permettent à son personnel d'avoir accès à toute l'information voulue pour bien faire son travail. Quant à ses services d'échanges électroniques, ils lui permettent, en favorisant les communications, de se rapprocher davantage de l'une de ses clientèles, les employeurs.

Les services de commerce électronique migrent vers Internet — Depuis leur lancement, au début de 1998, les services du commerce électronique de la CSST étaient offerts par l'entremise d'un réseau privé. En optant pour leur migration vers Internet, la CSST devient son propre maître d'œuvre en matière de gestion et de conception de services d'échanges électroniques. Cette orientation coïncide avec la volonté de l'organisme d'adhérer au plan gouvernemental de modernisation des services en s'appuyant sur les technologies Internet.

En vue de cette migration, la CSST a notamment effectué les adaptations nécessaires pour mettre en ligne l'ensemble de ses services d'échanges électroniques et en assurer une gestion intégrée à partir de son site Web. Sur le plan administratif, elle a conçu un cadre de gestion, défini des orientations et élaboré des stratégies pour favoriser cette transition. Elle a également élaboré un plan de communication pour informer les abonnés actuels du commerce électronique des changements liés à cette migration, prévue pour le printemps 2002.

Ce virage technologique, en cours, ne modifie en rien le contenu et la présentation des services d'échanges électroniques dont profitent les abonnés. D'une accessibilité accrue, ces services demeureront tout aussi sécuritaires qu'ils l'étaient auparavant.

L'informatique au service de la prévention-inspection — En février 2001, le coup d'envoi du développement du système informatique de la prévention-inspection a été donné. Ce projet, qui s'échelonnera jusqu'au deuxième trimestre de 2003, s'inscrit dans la foulée du virage informatique amorcé en 1999 pour remplacer le système d'alors, non conforme aux contraintes technologiques imposées par l'arrivée du nouveau millénaire.

Au fur et à mesure de son développement, le nouveau système mettra à la disposition du personnel de la prévention-inspection des outils administratifs et informatiques qui répondent à ses besoins. Il contribuera également à faciliter le partage des connaissances en santé et sécurité du travail et à accroître l'efficacité des échanges d'information avec les clients et les partenaires.

Grâce à ce système nettement amélioré, qui permet l'utilisation d'un ordinateur portable, l'inspecteur aura plus facilement accès à l'information dont il a besoin pour bien effectuer son travail. Voilà qui l'aidera tout naturellement à trouver des moyens de corriger les situations dangereuses. Mieux outillé, il pourra aussi intensifier sa présence sur les lieux de travail, où il importe de convaincre que la prévention, c'est payant.

Une gestion de projets bien orchestrée — Pour gérer harmonieusement l'ensemble de ses projets, la CSST a conçu, en 2001, une méthode moderne et structurée qui s'inspire d'un modèle mondialement reconnu. Cette méthode, commune à toutes les unités administratives, facilite l'établissement des priorités ainsi que le respect des échéances et des budgets établis. Entre autres avantages, elle permet une planification et une coordination plus efficaces des projets, une mesure précise des risques, une définition plus exacte des enjeux et un suivi plus rigoureux. Sa mise en application marque une étape importante dans l'évolution des travaux visant les améliorations à apporter à l'environnement de gestion de projets.

Pour soutenir l'implantation de cette démarche, la CSST a créé un Bureau de management de projets et une équipe de secrétariat permanente, dont le mandat consiste principalement à coordonner le portefeuille de projets et à en assurer une saine gestion. Il revient aussi à ces unités d'outiller les équipes participantes, de leur donner la formation voulue, de s'assurer du développement continu des compétences et d'être continuellement à l'affût des nouvelles pratiques.

En amorçant cette démarche, la CSST favorise la synergie et le partage d'une même culture de gestion chez l'ensemble de son personnel. Ce qu'elle vise, en bout de ligne, c'est d'accroître sa productivité pour servir toujours mieux ses clients.

On clique sur le www.csst.qc.ca — Le site Web de la CSST, qui donne accès à une foule de renseignements au sujet de l'organisme, continue à évoluer. On estime qu'environ 15 000 internautes ont navigué sur le site chaque mois en 2001. Parmi les sections les plus souvent consultées, signalons celles qui sont consacrées à des lois et règlements, dont le nouveau *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, ainsi que la rubrique « Quoi de neuf ».

De plus, les internautes ont eu la possibilité de commander des affiches et de la documentation portant sur les thèmes abordés dans les messages télévisés, lors de la campagne de prévention, à l'automne.

Enfin, un sous-site sur les appareils de protection respiratoire utilisés au Québec est venu en enrichir le contenu. Il présente, entre autres, un guide élaboré par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Les exigences réglementaires et les normes, le choix, l'utilisation et l'entretien ainsi que la description des appareils sont autant de sujets abordés. Une base de données permet en outre de vérifier si un appareil de protection respiratoire est homologué. Ce sous-site est d'autant plus utile que le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, adopté en 2001, prévoit des changements quant au type d'appareils de protection respiratoire recommandés.

La gestion des ressources matérielles

Parce qu'elle permet à l'ensemble du personnel de profiter d'un environnement de travail idéal pour donner son plein rendement, la gestion des ressources matérielles contribue à l'amélioration constante des services à la clientèle.

Une réorganisation matérielle bien pensée — En 2001, la CSST a profité du renouvellement de ses baux pour réaménager ses bureaux de Longueuil et de Rouyn-Noranda, de même que ses locaux situés dans l'édifice Cité Quatre-Saisons, à Charlesbourg. Les travaux visaient notamment à optimiser l'utilisation de l'espace et à favoriser le travail en équipe. Dans les directions régionales de Montréal, les travaux se sont poursuivis en vue de regrouper des préposés à la saisie dans un même lieu de travail. Au centre administratif de Montréal, les locaux du 5e étage ont été réaménagés pour accueillir les employés de la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC).

Au chapitre des télécommunications, la CSST considère ses systèmes téléphoniques comme un élément déterminant pour faciliter l'accès à ses services et améliorer son rendement. Cette conviction, jointe à une préoccupation de rationaliser les frais d'exploitation, a motivé l'acquisition, en 2001, de nouveaux systèmes téléphoniques pour les bureaux de Québec et de Montréal.

L'acquisition de ces systèmes entraîne une réduction de coûts globale d'un million de dollars par année. Elle se traduit également par une productivité accrue, en raison de l'amélioration du temps de réponse des réseaux informatiques. Comme ces systèmes fournissent des données précises, la CSST dispose donc d'une information plus complète sur le nombre d'appels reçus par poste, ainsi que sur leur durée. Une fois de plus, la CSST confirme sa volonté de moderniser ses services pour être mieux à l'écoute de ses clientèles.

Claudette Lefebvre, Direction des communications, Alain Ponton, Direction générale des technologies de l'information, et Pierre Paré, Direction du financement.

LAISSONS PARLER LES CHIFFRES...

— En 2001, la CSST a attribué plus de 2 787 contrats à au moins 568 fournisseurs. Les acquisitions et la location de biens ont totalisé 18 millions de dollars et les acquisitions de services 81 millions de dollars, pour un total de 99 millions de dollars.

— Le personnel de la CSST occupait, à la fin de 2001, une superficie de 117 870 mètres carrés, répartie dans 29 immeubles.

— La CSST a archivé, sur microfilms, 189 587 dossiers en 2001, soit une augmentation de 13,5 % par rapport à 2000. Le personnel chargé du microfilmage a traité 189 587 dossiers de clients, ce qui représente plus de 6,1 millions de pages. En 12 mois, le personnel affecté à l'imagerie a numérisé 351 421 documents et en a indexé pas moins de 358 164. Quant au personnel du centre de conservation des documents administratifs, il a donné suite à 10 117 demandes de renseignements.

— En matière d'imprimerie et de photocopie, le nombre de pages reproduites a atteint 24 millions en 2001.

— Pour assurer la livraison du courrier, la CSST a expédié près de 4,3 millions d'enveloppes et de colis et près de 1,4 million de chèques par la poste et les chauffeurs du service des messageries urbaines ont parcouru 61 791 kilomètres.

UN PRIX DÉCERNÉ PAR L'OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Dans le but notamment de respecter les avis de la Commission de toponymie du Québec portant sur les odonymes et les toponymes dans l'adressage, la CSST a conçu un outil de saisie des adresses permettant de produire des adresses entièrement francisées. Cet outil — fruit du travail concerté de la Direction du financement, de la Direction générale des technologies de l'information et de la Direction des communications pour la révision linguistique — a reçu une mention spéciale du jury au Gala des Mérites du français au travail et dans le commerce 2001 décernés par l'Office de la langue française.

VÉRIFICATION, CONTRÔLE ET QUALITÉ

UNE GESTION HARMONIEUSE DE LA QUALITÉ DES SERVICES PASSE INÉVITABLEMENT PAR DES ACTIVITÉS DE VÉRIFICATION INTERNE ET DES CONTRÔLES FINANCIERS BIEN ORCHESTRÉS. À CE CHAPITRE, LA CSST PRIVILÉGIE UNE RELATION DE PARTENARIAT AVEC L'ENSEMBLE DES UNITÉS ADMINISTRATIVES POUR METTRE EN ÉVIDENCE LES FORCES DE L'ORGANISATION, PRÉCISER LES POINTS À AMÉLIORER ET APPUYER LES GESTIONNAIRES DANS L'ÉLABORATION DES PLANS D'ACTION QUI EN DÉCOULENT.

LA GESTION DES RISQUES, UNE APPROCHE PRÉCONISÉE PAR LE CONTRÔLEUR — En 2001, s'inspirant des meilleures pratiques en matière de contrôle et de gestion des ressources financières, le contrôleur de la CSST s'est donné pour objectif d'optimiser le traitement des opérations en préconisant une approche de gestion des risques. Tout au long de l'année, diverses présentations et ateliers ont favorisé l'adoption d'un modèle de gestion des risques en vue de faciliter le passage d'une gestion intuitive à un véritable processus de gestion intégrée. C'est sur cette approche de gestion que s'appuie le contrôleur pour formuler toutes ses recommandations.

Photo Maurice Vézinet

Le 28 septembre 2001, Trefflé Lacombe, alors président du conseil d'administration et chef de la direction, a célébré l'obtention de la Grande mention avec des membres du personnel ayant participé au processus d'évaluation du Mouvement québécois de la qualité.

LA CSST REÇOIT UNE GRANDE MENTION POUR LA QUALITÉ DE SA GESTION

Le 28 septembre 2001, la CSST a reçu une **Grande mention** dans la catégorie Organismes publics, lors du gala des **Grands Prix québécois de la qualité.** Il s'agit d'un exploit remarquable si l'on considère que très peu d'organismes se voient accorder cet honneur à leur première participation.

Créés par le gouvernement du Québec en 1998, les Grands Prix québécois de la qualité reconnaissent les efforts consacrés par les entreprises privées et les organismes publics à la recherche de l'excellence. Ce concours, organisé par le ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec et par le Mouvement québécois de la qualité, vise à souligner la performance des organisations qui réussissent à appliquer les principes de la qualité totale à tous les aspects de leurs activités et qui obtiennent des résultats concluants.

« La CSST a vécu une véritable révolution culturelle, caractérisée par l'introduction de l'approche client », a mentionné Alban D'Amours, président et chef de la direction du Mouvement des Caisses Desjardins, lors de la remise des prix. Il a aussi souligné l'amélioration continue des techniques visant à définir les besoins de la clientèle et la contribution des employés de toutes les unités administratives à la démarche d'amélioration. Pour sa part, Trefflé Lacombe, alors président du conseil d'administration et chef de la direction, a accepté ce prix au nom de tout le personnel de la CSST. « Cette grande mention ne constitue pas un couronnement, mais plutôt un encouragement à poursuivre notre démarche en vue d'améliorer la qualité des services à nos clients, travailleurs et employeurs. »

LES GRANDS PRIX QUÉBÉCOIS DE LA QUALITÉ
Grande Mention
2001

Par définition, la gestion des risques englobe toute mesure permettant de réduire les risques ou de les maintenir à un niveau jugé acceptable. Elle implique donc de faire des choix éclairés et de privilégier des mesures présentant un rapport coût-efficacité optimal tout en s'assurant de respecter les lois et règlements en vigueur. L'approche de gestion des risques permet également de répartir les efforts et les coûts liés aux contrôles en fonction du niveau de risque et parfois, de réorienter les efforts et de réaffecter les ressources consacrés à des activités à faible risque vers des activités comportant un risque plus grand.

Pour la CSST, la gestion des risques constitue donc une approche facilitant la modulation de ses services selon le contexte et les besoins de ses clientèles. Il s'agit aussi d'une approche qui s'inscrit tout naturellement dans le cadre de ses grandes orientations stratégiques. Celles-ci sont axées, d'une part, sur la qualité des services à la clientèle par la mise en place de mesures favorisant l'équité et, d'autre part, sur l'amélioration de sa performance, en visant à assurer l'équilibre financier du régime.

Enfin, la gestion des risques implique une communication et une collaboration constantes entre le personnel de première ligne et les ressources multidisciplinaires affectées à chacun des grands volets de la mission de la CSST : la réparation, la prévention-inspection et le financement.

En appliquant l'approche de gestion des risques depuis le début de son mandat, le contrôleur a acquis une vaste expertise en la matière, lui permettant de fournir des services-conseils adaptés aux besoins de la gestion. Rappelons que ce rôle-conseil est à la base du mandat qui lui a été confié à titre de contrôleur et qui définit sa mission, les secteurs dans lesquels il doit intervenir et les services qu'il doit offrir à l'ensemble des unités administratives de la CSST. Globalement, cette mission consiste à analyser et à évaluer les risques financiers auxquels est exposée la CSST dans tous les secteurs où elle intervient et à assurer l'application de contrôles suffisants pour pallier les risques financiers importants. Il incombe également au contrôleur de conseiller et de soutenir l'ensemble des unités administratives dans leur propre démarche de gestion des risques. Bref, il lui appartient de veiller sur la santé financière de la CSST.

UN PROCESSUS DE VÉRIFICATION INTERNE AXÉ SUR L'AMÉLIORATION CONTINUE — Au cours de la dernière année, sur le plan de la vérification interne, la CSST a affermi son approche de soutien et de conseil auprès des gestionnaires dans chacun de ces champs d'activité : les interventions en région, les mandats conseils, ainsi que les mandats liés à l'informatique.

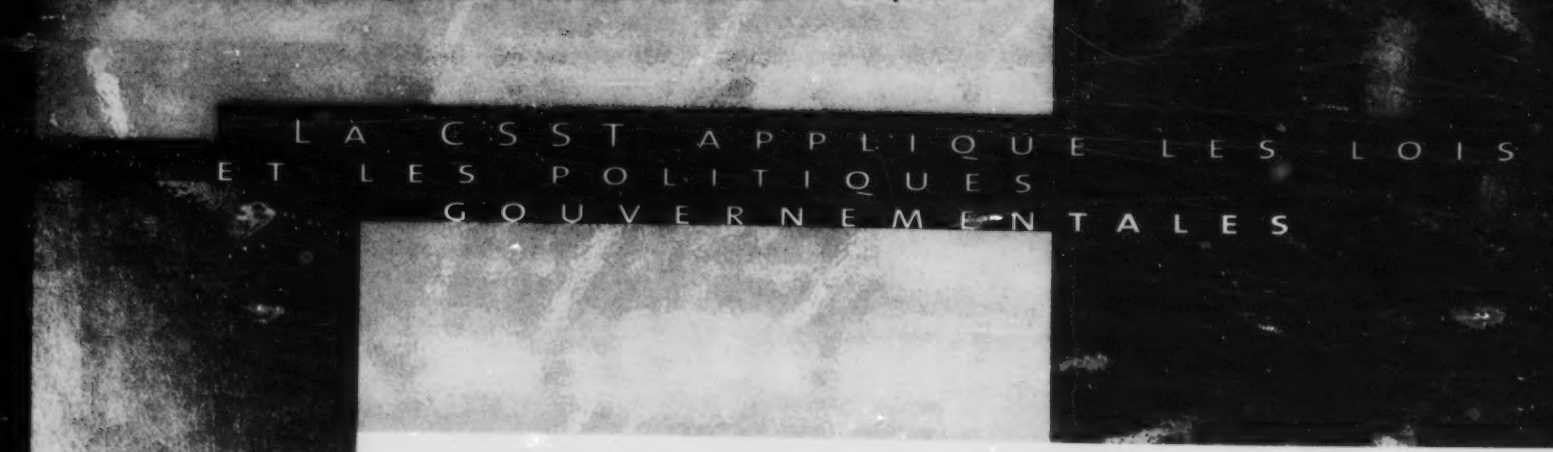
Elle a également soutenu les unités administratives en ce qui a trait à la gestion des risques dans le cadre de certains mandats directement liés à ses domaines d'intervention, ou encore, à ses activités de portée plus générale concernant, notamment, la politique de protection de l'actif informationnel.

En 2001, les interventions ont porté, entre autres, sur les activités de la réparation et de la prévention-inspection. De plus, on a entrepris l'examen des activités du financement. À terme, ces travaux permettront à la CSST de donner à ses gestionnaires un cadre de gestion complet en matière d'organisation du travail et d'optimisation des ressources.

En cours d'année, l'équipe chargée des mandats conseils est intervenue auprès de certaines unités administratives. Par exemple, elle a amorcé une réflexion sur l'augmentation des demandes de révision administrative. Elle a également évalué les mécanismes de protection des renseignements personnels. De plus, elle a soutenu la mise en place des recommandations découlant de l'évaluation des méthodes d'enquête, en ce qui a trait à l'indemnisation des victimes d'actes criminels.

Des travaux reliés au secteur des technologies de l'information ont aussi été réalisés, dont un suivi concernant l'utilisation de la messagerie et d'Internet.

Par des interventions basées sur des pratiques modernes et innovatrices en matière de vérification interne, la CSST favorise l'accroissement de la productivité de ses ressources, l'amélioration de la qualité du service à la clientèle et une meilleure gestion du risque.



LA CSST APPLIQUE LES LOIS ET LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

LA PROTECTION DE L'INFORMATION

L'information est essentielle pour la CSST, au même titre que les ressources humaines, matérielles ou financières. La CSST s'est dotée, cette année, d'une *Politique sur la protection des actifs informationnels* qui établit un cadre de gestion de cette ressource qu'est l'information, peu importe le support sur lequel elle se trouve.

Cette politique est novatrice en ce sens qu'elle regroupe en un seul document quatre domaines connexes au secteur de l'information, soit l'accès aux documents, la protection des renseignements personnels, la sécurité de l'information et la gestion documentaire. Elle énonce les principes directeurs ou les valeurs devant guider la démarche et les actions de la CSST en matière de protection de l'information et précise les résultats à atteindre. Le respect de la clientèle est au cœur de ces principes. En effet, la protection des renseignements confiés à la CSST par ses clients, travailleurs et employeurs, contribue à l'établissement d'une relation basée sur le respect et la confiance.

La politique établit également le partage des responsabilités de l'ensemble du personnel et précise les instruments de gestion, de coordination et de contrôle nécessaires à sa mise en œuvre. Ce faisant, elle permet une vision intégrée et cohérente de la protection de l'information, de même qu'une action concertée des divers intervenants dans ces domaines connexes. Le comité de protection des renseignements personnels et de sécurité des actifs informationnels, présidé par Jacques Lamonde, président du conseil d'administration et chef de la direction, joue un rôle de premier plan à ce chapitre.

Conformément à l'un des principes énoncés dans cette politique, la CSST a inclus dans son nouveau cadre de gestion des projets la nécessité de prendre en compte la protection des renseignements personnels et la sécurité des actifs informationnels. Ainsi, l'évaluation de la conformité de la solution envisagée aux règles de protection des renseignements personnels et la détermination des besoins en matière de sécurité de l'information font partie intégrante de chaque projet, et ce, dès les premières étapes de sélection, d'élaboration et de planification.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS — La CSST a atteint les objectifs prévus par son plan d'action 2001 en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels et à la sécurité des actifs informationnels. Parmi ces réalisations, mentionnons l'évaluation des profils d'accès aux renseignements personnels des employés de la CSST, conformément aux directives émises à ce sujet par les autorités gouvernementales. Cet exercice a permis de valider et d'adapter certains aspects d'un projet d'amélioration des profils d'accès aux renseignements sur support informatique déjà en voie de réalisation à la CSST. Ce projet vise la mise en place d'un système où les privilèges d'accès seront accordés en fonction des tâches particulières à accomplir, selon des définitions de rôles, dans le respect des exigences de la *Loi sur l'accès aux documents dans les organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Ces travaux en cours ont déjà permis la révision d'un certain nombre de profils d'accès au sein de la CSST.

La CSST a participé aux rencontres et aux travaux du Réseau des responsables de la protection des renseignements personnels, organisés par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. Au cours de la prochaine année, la CSST entend se concentrer sur la mise en œuvre de sa politique de protection des actifs informationnels et intensifier la sensibilisation de son personnel à la protection de l'information.

SÉCURITÉ DES ACTIFS INFORMATIONNELS — À nouveau cette année, la CSST a consacré des efforts à l'accroissement du niveau de sécurité de l'information qu'elle détient au sujet de ses clientèles afin que ses pratiques administratives et les solutions technologiques qu'elle retient en matière de sécurité tiennent compte des changements législatifs, organisationnels et technologiques, de l'évolution des menaces et des risques de même que des pratiques reconnues dans le domaine. Elle a notamment amélioré son plan de relève des serveurs de la plate-forme locale en cas de sinistre et poursuivi les travaux visant la dépersonnalisation des données d'essai.

Dans le cadre du projet d'échanges électroniques, la CSST a élaboré une stratégie afin de mettre en œuvre une solution de sécurité équivalente, voire supérieure, à celle qui est actuellement en place pour le commerce électronique. La CSST a également collaboré au bilan de sécurité demandé par le Secrétariat du Conseil du trésor et participé aux rencontres du Réseau des responsables de la sécurité de l'information numérique.

ACCÈS AUX DOCUMENTS — Les responsables de l'accès aux documents de la CSST ont traité plus de 250 demandes formulées en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents dans les organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. De ce nombre, seulement dix personnes se sont adressées à la Commission d'accès à l'information afin de faire réviser la décision d'un responsable de l'accès aux documents. La CSST a eu gain de cause dans un dossier et trois personnes se sont désistées. Six dossiers sont toujours en attente d'une décision. Les responsables de l'accès aux documents ont également donné suite aux quelque 375 demandes qui leur ont été adressées dans le cadre du rôle-conseil qu'ils exercent auprès de l'ensemble du personnel de la CSST.

De plus, un réseau de répondants régionaux a permis à la CSST de donner suite aux demandes quotidiennes d'accès, provenant de travailleurs, d'employeurs ou de leurs représentants, aux dossiers que possède la CSST à leur sujet. Les répondants jouent également un rôle-conseil important en cette matière auprès de leur direction respective.

Enfin, soulignons que le site Web de la CSST constitue un véhicule facilitant l'accès à l'information par le public.

GESTION DOCUMENTAIRE — La CSST a amorcé des travaux visant à déterminer l'incidence de l'adoption de la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* sur la gestion de ses documents.

LA PROTECTION DES NON-FUMEURS

La CSST a veillé à l'application de la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*. Aucune plainte dénonçant une infraction à cette loi n'a été reçue.

En outre, la CSST a organisé des activités de sensibilisation aux méfaits du tabac, publié de l'information sur le tabagisme et encouragé son personnel à participer à la *Semaine annuelle québécoise pour un avenir sans tabac* et au défi *j'arrête, j'y gagne*.

La politique d'allégement réglementaire

La CSST a transmis au Secrétariat à l'allégement réglementaire, le 31 janvier 2001, une mise à jour de son plan pluriannuel d'allégement réglementaire. Ce plan comporte un bilan des engagements antérieurs, ainsi que l'ensemble des mesures de simplification administrative et d'allégement réglementaire prévues pour les trois prochaines années.

Les mesures adoptées par la CSST depuis 1995 visent à simplifier les tâches administratives des employeurs et à alléger leur fardeau financier. Elles s'inscrivent dans la foulée de la révision des façons de faire que la CSST a entreprise, il y a plusieurs années, pour redresser sa propre situation financière et mieux répondre aux besoins de sa clientèle.

La politique en matière de langue

La *Politique de la Commission de la santé et de la sécurité du travail en matière de langue* vise notamment à promouvoir le français comme langue officielle, normale et habituelle de la vie publique, en mettant en évidence le rôle exemplaire de la CSST en tant qu'organisme de l'Administration. En janvier 2001, on rappelait au personnel que la version électronique de la politique pouvait être consultée dans l'intranet.

La politique vise également à faire en sorte que tout membre du personnel puisse utiliser un français de qualité dans ses rapports avec ses collègues et avec le public. C'est dans cet esprit que la CSST a entrepris en 1998 de réviser le vocabulaire touchant notamment la tarification des employeurs. Un comité de validation, qui s'est réuni quatre fois en 2001 pour se pencher sur le *Vocabulaire d'assurance contre les accidents du travail*, poursuivra ses travaux en 2002. C'est dans cet esprit également que le *Recueil des lettres informatisées du financement*, paru en 2000, fait l'objet de mises à jour régulières.

De plus, conformément à la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*, la CSST a remplacé tous les anciens claviers d'ordinateur par des claviers normalisés à accentuation directe. Elle se conforme également à cette politique en ce qui a trait à l'achat de nouveaux claviers et de nouveaux logiciels pour l'ensemble de ses équipements informatiques.

L'attribution des contrats

Depuis octobre 2000, en raison des modifications apportées à la réglementation gouvernementale en matière d'attribution des contrats de biens et de services, la CSST a entrepris de réviser ses procédures administratives, de concevoir de nouveaux formulaires et de rédiger différents rapports. En effet, dans plusieurs cas, elle devra dorénavant obtenir l'autorisation du Conseil du trésor, et dans d'autres, celle du président du conseil d'administration et chef de la direction, pour attribuer un contrat.

L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

En vue d'assurer une représentation équitable des allophones, des anglophones, des autochtones, des membres des communautés culturelles et des personnes handicapées au sein de son personnel, la CSST a continué de mettre en œuvre les mesures dites d'accès à l'égalité, de redressement et de soutien contenues dans la *Politique d'égalité en emploi*.

RÉPARTITION DES GROUPES CIBLES À LA CSST EN 2001

GROUPES CIBLES	PERSONNEL RÉGULIER	PERSONNEL OCCASIONNEL	ENSEMBLE DU PERSONNEL
Allophones	1,2 %	2 %	1,4 %
Anglophones	0,4 %	0,2 %	0,4 %
Autochtones	0,3 %	—	0,2 %
Communautés culturelles[1]	1,5 %	2,7 %	1,7 %
Personnes handicapées	1,9 %	—	1,6 %

1. Appartiennent à une communauté culturelle les membres de minorités visibles et les personnes dont la langue est autre que le français ou l'anglais.

HORIZON 2000-2001-2002
BILAN 2001

AU COURS DE LA DEUXIÈME ANNÉE D'APPLICATION DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE *POUR UNE VISION INTÉGRÉE DE LA CSST – HORIZON 2000-2001-2002*, ON S'EST ATTACHÉ À METTRE EN ŒUVRE LES SIX GRANDES ORIENTATIONS GUIDANT LES ACTIONS PRÉVUES PAR LE PLAN. VOICI UN BILAN RÉSUMANT LES ACTIVITÉS RÉALISÉES EN 2001.

SE LAISSER DAVANTAGE INFLUENCER PAR LES CLIENTS — À la CSST, l'information fournie par les clients est utilisée pour améliorer sans cesse les services. Les plaintes des clients sont donc compilées et leur analyse permet de déceler les problèmes les plus fréquents. La CSST participe également, avec d'autres organismes et ministères, à des forums d'échanges sur les meilleures pratiques en matière de gestion des plaintes. En outre, une série de sondages prévue auprès de travailleurs en 2001 et en 2002 fournira de précieuses données sur leur degré de satisfaction. Déjà, deux sondages réalisés en 2001 ont permis d'obtenir des résultats à l'échelle provinciale et régionale. Fait à noter, le degré de satisfaction générale des clients interrogés était de 86 %. La CSST évalue actuellement la possibilité de sonder les employeurs. Elle cherche également à mettre en lumière les coups de maître, ces solutions gagnantes proposées par ses employés, et qui touchent des clients et des partenaires. Sources d'inspiration et de stimulation, ces réalisations sont diffusées dans le journal interne de la CSST, *L'Hyperlien*, et aussi dans l'intranet. Enfin, la journée du 13 mars, date anniversaire de la création de la CSST, est devenue la journée des Coups de maître.

METTRE AU POINT DE NOUVELLES APPROCHES AUPRÈS DES PME — La CSST désire promouvoir la prévention auprès des PME, une de ses clientèles cibles. Elle a donc mené une importante campagne de sensibilisation à la télévision, avec quatre publicités illustrant des situations de travail courantes dans des secteurs où on compte beaucoup de PME et où il se produit un grand nombre d'accidents du travail. Cette campagne rappelait qu'il faut miser sur l'élimination des dangers à la source pour éviter les accidents du travail, car ils ne sont jamais sans conséquence.

Par ailleurs, la CSST continue à consacrer des efforts au maintien du lien d'emploi. Cela s'est traduit, entre autres, par la création du Réseau en réadaptation au travail du Québec (RRTQ), qui offre de nouveaux services de réadaptation dans quatre régions. La CSST a également collaboré avec Emploi-Québec dans le but de faciliter le retour au travail des travailleurs qu'elle indemnise. Enfin, la possibilité d'utiliser des incitatifs financiers pour favoriser la prise en charge de la prévention par le milieu dans les PME a été envisagée.

S'ADAPTER AUX NOUVELLES RÉALITÉS DU TRAVAIL — Le phénomène de la violence en milieu de travail, avec ses conséquences sur la santé des travailleurs, est en émergence au Québec. Préoccupée par cette situation, la CSST a réalisé plusieurs activités, dont une recherche-action sur les agressions en milieu bancaire. Elle a également contribué aux travaux du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail, en plus de participer à l'organisation de la *Conférence internationale sur la violence en tant que risque en milieu de travail*. En ce qui concerne le travail atypique, un autre phénomène en émergence, la CSST a continué à approfondir ses connaissances sur le marché de l'emploi, notamment en collaborant avec Emploi-Québec et avec le Centre francophone d'information sur les organisations (CEFRIO) et en poursuivant ses travaux d'analyse avec l'IRSST. Du soutien et de la formation ont aussi été offerts au personnel des régions. En ce qui concerne les lésions physiques à composantes psychologiques, un cadre de référence a été diffusé dans les régions, un réseau d'experts a été créé et le partenariat avec des ressources externes a été encouragé.

Apprendre à mieux travailler en partenariat — En élaborant un plan d'action jeunesse qui met à contribution différentes organisations, la CSST confirme l'importance qu'elle accorde au partenariat. Les trois volets du plan touchent l'éducation, la formation et l'intégration au marché du travail. La Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ) et le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) participent déjà au volet éducation. En outre, la CSST, avec la collaboration des associations sectorielles paritaires, soutient le MEQ dans l'élaboration des programmes de formation, ainsi que les partenaires du milieu de la formation professionnelle et technique. Quant à ses liens avec le réseau de la santé au travail, la CSST les a resserrés, notamment en nommant une coordonnatrice dont le mandat est de faciliter la concertation entre les quatre directions régionales de la CSST sur l'île de Montréal et leurs partenaires du réseau de la santé au travail. Enfin, l'implantation de l'entente de partenariat entre la CSST et Emploi-Québec s'est poursuivie dans les régions pilotes ciblées. Ce partenariat permet ainsi d'offrir aux travailleurs des services de qualité et favorise leur prompt et durable retour au travail grâce à la concertation entre les deux organismes.

Devenir un assureur public plus performant — La CSST a entamé un vaste projet pour moderniser ses services de réparation. Quatre orientations balisent cette démarche : offrir un accès rapide, simplifié et élargi à ses services, intervenir tôt auprès des travailleurs, consacrer plus d'efforts aux cas à risque de chronicité et aux cas graves et, enfin, mieux soutenir le personnel dans ses interventions et gérer la complexité des situations vécues par les travailleurs à risque de chronicité et ceux dont le cas est grave. Ce projet exige notamment d'importants changements sur le plan informatique. Dans un premier temps, les processus de travail actuels dans quatre directions régionales ont été étudiés. La façon dont les dossiers sont traités et les services rendus a été revue, étape par étape, afin d'élaborer un cadre de référence. Des analyses ont été faites en ce sens et des outils informatiques pour faciliter le repérage rapide des travailleurs dont le lien d'emploi risque d'être rompu ont été expérimentés. De plus, toujours dans le cadre de sa démarche de modernisation, la CSST a procédé à une étude d'avant-projet visant la création d'un centre d'appels qui contribuerait à améliorer l'accès à ses services. Les conclusions étant positives, une étude de faisabilité a été entreprise.

Mieux gérer les projets de développement — Cette orientation touche deux volets : la reconnaissance de la contribution des employés à l'atteinte des objectifs de l'organisme et la gestion de projets. En effet, les projets ne manquent pas, à la CSST, et l'adoption d'une méthode uniforme pour les étapes de sélection, de planification et de coordination devenait nécessaire. De plus, pour mieux gérer les effets des projets sur l'organisation du travail, une méthodologie de gestion du changement et des outils ont été mis en place en 2001. Pour permettre l'implantation de ces nouvelles façons de faire, le Bureau de management de projets a été créé. Son triple mandat consiste à soutenir les équipes de projets par de l'accompagnement et de la formation, à assurer la coordination du portefeuille de projets et à assurer l'évolution continue du nouvel environnement de gestion de projets. Quant à la reconnaissance de la valeur du travail accompli, dans ce contexte où la contribution des employés est essentielle, elle a plus que jamais été à l'honneur. Cette pratique a été renforcée par l'adoption d'un cadre de référence sur la reconnaissance de la contribution des personnes à l'atteinte des objectifs de la CSST. Ce document présente les concepts et les paramètres entourant l'expression de la reconnaissance ainsi que les mesures utilisées en ce sens à la CSST.

DONNÉES D'EXPLOI

Le financement

Tarification — La CSST applique des modes de tarification qui tiennent compte du double mandat que lui confère la loi, soit celui d'agent de prévention et celui d'assureur public. Depuis 1999, des réformes ont été introduites pour mieux refléter ces mandats.

En sa qualité d'agent de prévention, la CSST incite les employeurs à la prévention en personnalisant leur taux de cotisation, c'est-à-dire en prenant en compte les résultats de leurs efforts en matière de prévention des accidents et des maladies du travail. Depuis 1999, la personnalisation s'effectue séparément sur la partie du taux du risque « court terme » et sur la partie du taux du risque « long terme ». Le degré de personnalisation de chaque partie du taux est fonction des coûts attendus de l'employeur. Ce n'est que dans la portion personnalisée de ce taux qu'on tient compte de sa performance en matière de santé et de sécurité du travail, alors qu'on considère le taux de l'unité dans laquelle sont classées ses activités dans la portion restante. Pour qu'un employeur soit tarifé au taux personnalisé en 2001, la somme des coûts attendus selon le risque « court terme » de 1997 à 1999 doit être supérieure à 990 $.

Complémentaire, le mode rétrospectif qui s'applique à la très grande entreprise constitue un autre élément d'incitation à la prévention. Il permet à l'employeur de fixer les limites selon lesquelles il veut s'assurer. À caractère essentiellement individuel, il corrige *a posteriori* le montant de la cotisation de l'employeur en faisant coïncider le plus possible sa cotisation annuelle avec les coûts résultant des lésions professionnelles survenues dans son entreprise. Un employeur était tarifé selon ce mode en 2001 si le résultat de la multiplication des salaires assurables qu'il avait versés en 1999 par le taux du risque de l'unité en 1999 était égal ou supérieur à 284 300 $. Cependant, s'il satisfaisait à certaines conditions, il pouvait opter pour d'autres formules de calcul afin d'être assujetti à la tarification rétrospective.

En sa qualité d'assureur public, la CSST respecte les principes de base de l'assurance visant le meilleur partage possible du coût des lésions professionnelles en proposant des unités de classification crédibles, en fixant des limites par lésion et en effectuant des ajustements spécifiques pour chaque unité.

De 2000 à 2001, le nombre d'unités de classification est passé de 320 à 315. La structure de 2001 comprend 315 unités de base. Le critère de crédibilité a été revu en 1999 et il guidera les prochaines révisions de la classification.

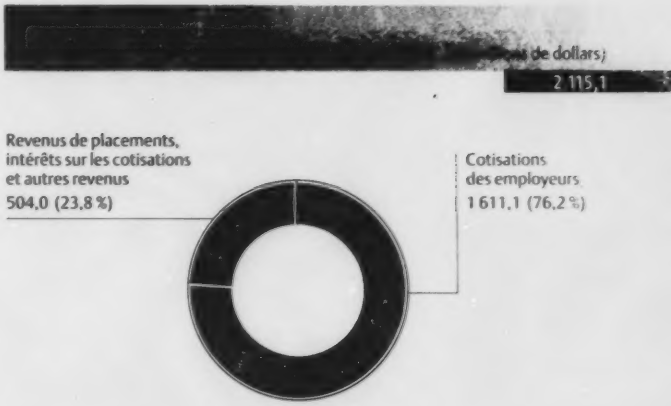
Quant à la limite par lésion, il s'agit d'un mécanisme de partage du coût d'une lésion professionnelle. Ainsi, dans le calcul du taux personnalisé d'un employeur, on prend en considération le coût de chacune des lésions survenues dans son entreprise, mais uniquement jusqu'à concurrence, par lésion, de 150 % du salaire maximum assurable pour l'année où est survenue la lésion, compte tenu des paliers de coassurance. Pour assurer une transition harmonieuse à la suite de la réforme de 1999, la limite de 150 % a été ramenée à 100 % pour 1996. La partie du coût d'une lésion selon le risque « court terme » est limitée à 5 % du salaire maximum assurable et celle selon le risque « long terme » englobe l'excédent du coût retenu. Pour calculer le taux d'une unité, on tient compte du coût de chacune des lésions survenues dans toutes les entreprises regroupées dans cette unité, mais uniquement jusqu'à concurrence, par lésion, de cinq fois le salaire maximum assurable de l'année où est survenue la lésion.

RÉSULTATS DE LA COTISATION — Les revenus provenant des cotisations versées par les employeurs se sont élevés à 1 611,1 millions de dollars pour l'exercice 2001. Ils se composent de 1 587,7 millions pour l'année de tarification 2001, d'un ajustement à la hausse de 4,6 millions apporté à la cotisation définitive des années antérieures et d'un ajustement à la hausse de 18,8 millions, représentant le surplus de l'exercice précédent au regard des besoins financiers de l'année courante et résultant de l'application du mode de tarification rétrospectif. Ce surplus est redistribué aux employeurs tarifés selon ce mode. Les revenus provenant des cotisations ont connu une baisse de 114,7 millions, soit 6,6 %, par rapport à l'exercice 2000.

Ce montant de 1 611,1 millions de dollars tient compte, notamment, d'un ajustement à la baisse de 21,3 millions par suite de la révision à la baisse de la provision pour remboursements de cotisations relative aux ajustements définitifs des cotisations des employeurs tarifés selon le mode rétrospectif. En 2000, cet ajustement des revenus de cotisations à la suite de la révision de l'estimation de cette provision était à la hausse, s'établissant à 6,7 millions.

Pour l'année 2001, la masse salariale assurable définitive est estimée à 84 milliards de dollars, tandis que celle de 2000 avait été établie à 80,2 milliards. Le salaire maximum annuel assurable est passé de 50 500 $ pour l'année 2000 à 51 500 $ pour 2001.

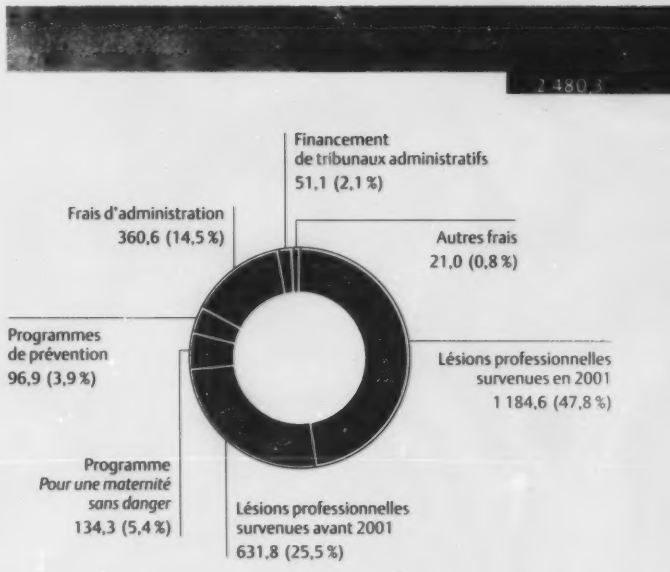
Le taux moyen de cotisation décrété, qui était de 2,07 $ par tranche de 100 $ de masse salariale assurable en 2000, a été réduit à 1,90 $ en 2001. Pour l'année 2002, il a été fixé à 1,85 $, et le salaire maximum annuel assurable passera à 52 500 $.



Dépenses • 2001 (en milliers de dollars)

	2001	%
Programmes de réparation		
Lésions professionnelles survenues en 2001[1]	1 184 642	47,8
Lésions professionnelles survenues avant 2001[2]	631 783	25,5
Programme *Pour une maternité sans danger*	134 337	5,4
Programmes de prévention	96 851	3,9
Frais d'administration	360 591	14,5
Financement de tribunaux administratifs[3]	51 148	2,1
Autres frais[4]	20 978	0,8
Total partiel	**2 480 330**	**100,0**
Variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	(283 773)	
Total	**2 196 557**	

1. Dont 293,0 millions de dollars déboursés au cours de l'exercice et 891,6 millions virés au passif actuariel.
2. Différence entre les débours de 1 054,3 millions de dollars et une réduction de 422,5 millions du passif actuariel.
3. Frais d'administration de la Commission des lésions professionnelles et participation au financement du Tribunal administratif du Québec.
4. Créances douteuses.



1. Les dépenses ne comprennent pas la variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel.

GESTION DES FONDS — Au 31 décembre 2001, l'actif total de la CSST s'élevait à 8 515,3 millions de dollars, dont 95,9 % étaient constitués de capitaux confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDP), où elle possède un fonds particulier dont elle est la seule titulaire. Selon la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la CSST doit déposer à la CDP les sommes dont elle ne prévoit pas avoir besoin immédiatement pour le paiement des prestations et de ses frais d'administration.

Les fonds confiés à la CDP ont atteint un total de 8 173,6 millions de dollars comparativement à 8 064,1 millions en 2000. Leur valeur de réalisation au 31 décembre 2001, en incluant les revenus à recevoir et en déduisant l'emprunt à court terme auprès de la Caisse, s'établissait à 7 885,2 millions, soit une diminution de 957,6 millions par rapport à celle de 2000. Ces placements ont produit en 2001 des revenus de 474 millions (comptabilisés par la CSST selon la convention comptable décrite dans la note complémentaire 2B des états financiers), soit une diminution de 323,2 millions par rapport à l'an dernier, d'où un rendement comptable de 6,38 % en 2001, comparativement à 11,63 % en 2000.

FONDS CONFIÉS À LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC, SELON LA VALEUR MARCHANDE AU 31 DÉCEMBRE 2001 (en millions de dollars)

	2001	%	2000	%
Obligations	**1 854,7**	**22,9**	3 113,7	33,9
Actions	**5 019,0**	**62,1**	5 149,9	56,1
Financements hypothécaires	**208,3**	**2,6**	176,8	1,9
Investissements immobiliers	**801,1**	**10,0**	597,6	6,5
Valeurs à court terme[1]	**197,1**	**2,4**	146,0	1,6
	8 080,2	**100,0**	9 184,0	100,0
Emprunt à court terme et intérêts courus	**195,0**		341,2	
Total	**7 885,2**		**8 842,8**	

1. Y compris les revenus de placements à recevoir.

RÉSERVE DE CAPITALISATION • 1992-2001 (en milliers de dollars)

Année	Actif	Passif	Capitalisation %[1]
1992	4 091 360	7 542 579	54,2
1993	4 384 296	7 900 464	55,5
1994	4 636 036	7 957 956	58,3
1995	5 230 409	8 031 738	65,1
1996	5 607 161	7 950 322	70,5
1997	6 318 033	8 139 895	77,6
1998	6 999 113	8 176 378	85,6
1999	7 809 486	8 251 656	94,6
2000	8 462 320	8 149 777	103,8
2001	**8 515 271**	**9 195 981**	**92,6**

1. Établi en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

La CSST, consciente des changements permanents de l'environnement financier, révise périodiquement, avec la CDP, sa politique de répartition de l'actif afin de s'assurer que son portefeuille offre les meilleures possibilités de rendement tout en maintenant le risque à un niveau acceptable. Le fonds particulier de la CSST comprend des placements en obligations et en actions, des financements hypothécaires, des investissements immobiliers et des valeurs à court terme.

Soulignons que, comme prévu par le mode de financement, les revenus de placements sont automatiquement réinvestis pour permettre à la CSST d'honorer ses engagements envers ses prestataires en ce qui a trait au passif actuariel.

La réadaptation et l'indemnisation

Avis d'accidents et demandes de prestations — En 2001, les demandes de prestations ont été faites en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (loi fédérale).

La CSST a ouvert 161 965 nouveaux dossiers relativement à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles, soit 1,8 % de moins que les 164 890 dossiers ouverts en 2000. Le nombre de dossiers relatifs à des demandes d'indemnisation acceptées pour accidents du travail est passé de 138 403 en 2000 à 135 997 en 2001, soit une baisse de 1,7 %; le nombre de dossiers relatifs aux demandes d'indemnisation acceptées pour maladies professionnelles a augmenté de 3,4 %, passant de 5 114 en 2000 à 5 286 en 2001.

La CSST a accepté, en 2001, 180 réclamations à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné le décès d'un travailleur. De ce nombre, 93 décès sont survenus en 2001.

Nombre de dossiers ouverts, selon l'événement • 2000-2001

	2001[1]	2000[2]
Accidents du travail		
Dossiers acceptés[3]	**135 997**	138 403
Autres dossiers[4]	**15 962**	16 643
Total partiel	**151 959**	**155 046**
Maladies professionnelles		
Dossiers acceptés[3]	**5 286**	5 114
Autres dossiers[4]	**4 720**	4 730
Total partiel	**10 006**	**9 844**
Total	**161 965**	**164 890**

1. Données en date du 1er mars 2002.
2. Données en date du 1er mars 2001.
3. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre et pour lesquels la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris dans ce nombre.
4. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre et pour lesquels la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation refusée », « en suspens » ou « inconnue ».

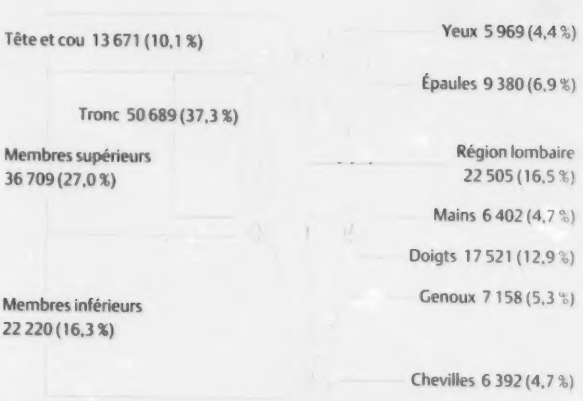
Nombre de décès inscrits[1], selon l'événement et l'année du décès • 2000-2001

	2001[2]	2000[3]
Accidents du travail		
1996 ou avant	**0**	3
1997	**1**	2
1998	**0**	1
1999	**3**	32
2000	**29**	69
2001	**61**	–
Total partiel	**94**	**107**
Maladies professionnelles		
1996 ou avant	**2**	2
1997	**0**	3
1998	**3**	4
1999	**8**	30
2000	**41**	34
2001	**32**	–
Total partiel	**86**	**73**
Total	**180**	**180**

1. Décès reliés à la lésion professionnelle dont la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.
2. Données en date du 31 décembre 2001.
3. Données en date du 31 décembre 2000.

135 997

Répartition relative selon le siège de la lésion



SERVICES AUX TRAVAILLEURS ET PRESTATIONS VERSÉES — Le total des prestations versées pour les lésions professionnelles en 2001 s'élève à 1,3 milliard de dollars. Ce chiffre comprend les montants versés suivants : indemnités de remplacement du revenu, frais d'assistance médicale, frais de réadaptation, indemnités pour préjudice corporel, indemnités pour incapacité permanente, indemnités de décès et indemnités de stabilisation économique et sociale.

Lorsqu'un travailleur devient incapable d'exercer son emploi en raison des conséquences d'une lésion professionnelle, la loi lui assure une indemnité de remplacement du revenu jusqu'à ce qu'il redevienne capable d'exercer cet emploi, un emploi équivalent ou un autre emploi convenable. Cette indemnité correspond à 90 % du salaire net retenu que le travailleur retire annuellement de son emploi. Le salaire brut utilisé pour calculer cette indemnité ne peut dépasser le salaire maximum annuel assurable, dont le montant est ajusté chaque année. En 2001, ce maximum était fixé à 51 500 $.

En 2001, les indemnités de remplacement du revenu versées aux travailleurs pour interruption du travail ont totalisé 798,6 millions de dollars, dont 488,4 millions versés en période de consolidation médicale et de réadaptation, et 310,2 millions en période de postréadaptation. Ces indemnités représentent la part la plus importante des débours de la CSST pour la réparation des lésions professionnelles, soit 59,3 % (58,1 % en 2000). Notons que ces prestations peuvent avoir été versées aussi bien pour des cas déclarés en cours d'année que pour des lésions subies pendant les années précédentes.

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* reconnaît que le travailleur victime d'une lésion professionnelle a droit à la réadaptation. Des victimes de lésions survenues avant l'adoption de la loi continuent de bénéficier des programmes de réadaptation qu'avait mis en œuvre la CSST.

Les bénéficiaires de la réadaptation sont des travailleurs ayant subi une lésion professionnelle dont les conséquences physiques ou psychiques compromettent leur réinsertion sociale et professionnelle, notamment le retour à l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'événement. Le rôle de la CSST en cette matière consiste à mettre en œuvre, avec la collaboration du travailleur, un plan d'action qui favorise la participation de son employeur. Ce plan peut comporter des mesures de réadaptation sociale ou professionnelle, selon les besoins du travailleur.

PRESTATIONS VERSÉES POUR LES PROGRAMMES DE RÉPARATION, SELON LA CATÉGORIE, ET POUR LE PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER* • 2000-2001[1] (en milliers de dollars)

	2001	2000
Programmes de réparation		
Indemnités de remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	**488 354**	451 387
Postréadaptation	**310 239**	281 678
	798 593	733 065
Frais d'assistance médicale	**248 614**	238 154
Frais de réadaptation[2]	**49 103**	43 541
Indemnités pour préjudice corporel	**87 133**	79 627
Indemnités pour incapacité permanente	**108 928**	112 589
Indemnités de décès	**40 628**	38 784
Indemnités de stabilisation économique et sociale	**14 299**	15 303
Total	**1 347 298**	**1 261 063**
Programme *Pour une maternité sans danger*	**128 004**	**108 648**

1 La dépense à l'égard des programmes de réparation, ne tenant pas compte du programme *Pour une maternité sans danger* mais comprenant l'augmentation du passif actuariel, s'établit à 1 816 425 000 $ pour 2001 comparativement à 1 298 524 000 $ pour 2000 (voir note 6 des états financiers).

2 Les frais de réadaptation ne comprennent pas les indemnités de remplacement du revenu versées en période de réadaptation.

La réadaptation sociale vise à favoriser le retour à l'autonomie personnelle et sociale du travailleur. Grâce à cette mesure, 2 086 travailleurs ont bénéficié de services d'aide à domicile, 2 171, de services d'intervention psychosociale et 4 360, de services d'entretien du domicile. La réadaptation professionnelle tend à favoriser la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent, ou sinon, son accès à un autre emploi convenable. C'est ainsi que 8 571 travailleurs ont profité du programme d'évaluation professionnelle et 2 202, de formation professionnelle.

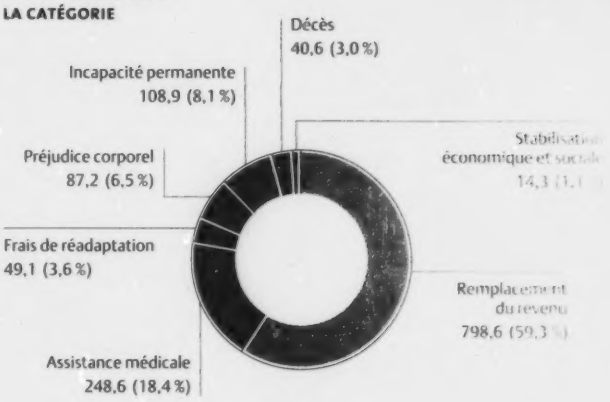
Tous les frais d'assistance médicale reliés à une lésion professionnelle sont à la charge de la CSST. En 2001, cela représente 18,4 % des débours, soit 248,6 millions de dollars dont 78,1 % ont servi au remboursement des soins et traitements fournis par des établissements de santé, des professionnels de la santé et du personnel paramédical. Les frais de réadaptation professionnelle et sociale se sont pour leur part élevés à 49,1 millions de dollars. Environ 61,8 % de cette somme a été affecté à la réadaptation professionnelle.

Il est possible qu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, un travailleur subisse une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique. Il a alors droit à une indemnité forfaitaire pour préjudice corporel ou à une rente d'incapacité permanente. Les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle entraînant une atteinte permanente touchent des montants forfaitaires appelés indemnités pour préjudice corporel. Le montant de cette indemnité est fonction de l'âge du travailleur et du pourcentage d'atteinte à son intégrité physique ou psychique. En 2001, la CSST a versé des indemnités pour préjudice corporel d'un total de 87,1 millions de dollars, soit une augmentation de 9,4 % par rapport à 2000.

La rente d'incapacité permanente est viagère et elle est versée à des travailleurs ayant subi une lésion avant le 19 août 1985. Au total, 108,9 millions de dollars ont été versés en indemnités pour incapacité permanente, soit une diminution de 3,2 % par rapport à 2000. Ce montant représente 8,1 % du total des débours pour les lésions professionnelles.

1 347 3

RÉPARTITION SELON LA CATÉGORIE



La loi prévoit également des indemnités pour les personnes à charge d'un travailleur décédé en raison d'une lésion professionnelle. Au total, 40,6 millions de dollars ont été déboursés à la suite d'un décès, soit une augmentation de 4,7 % par rapport à 2000.

INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS ET DES PERSONNES AYANT ACCOMPLI UN ACTE DE CIVISME (IVAC-CIVISME) — La CSST a continué à traiter, en 2001, les demandes de prestations présentées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*. Les prestations payables aux bénéficiaires de ces lois et les services auxquels ils ont droit sont, à quelques exceptions près, les mêmes que ceux prévus par la *Loi sur les accidents du travail*, maintenue en vigueur à cette fin.

En 2001, la CSST a reçu 3 997 demandes d'indemnisation de la part des victimes d'actes criminels, soit une augmentation d'environ 3 % par rapport à l'année précédente. Elle s'est prononcée au cours de l'année sur 4 002 demandes, en acceptant 2 597 et en rejetant 864 ; 475 dossiers ont été fermés à la suite du désintéressement des réclamants et 66 à la suite de leur désistement. La CSST a également reçu 39 demandes en vertu de la *Loi visant à favoriser le civisme*. Sur les 41 décisions qu'elle a rendues en 2001, elle a accepté 35 demandes et en a rejeté six.

Pendant cette période, la CSST a versé plus de 42 millions de dollars à titre de prestations. Les frais engagés pour l'application de ces deux lois lui sont remboursés par le ministère des Finances dans le cadre des programmes budgétaires relevant des ministères de la Justice et des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

NOMBRE DE DEMANDES D'INDEMNISATION IVAC ET CIVISME • 2000-2001

	2001[1]	2000[2]
IVAC		
Demandes traitées		
Demandes acceptées	**2 597**	2 590
Demandes rejetées	**864**	816
Dossiers fermés – désintéressement du réclamant	**475**	359
Dossiers fermés – désistement du réclamant	**66**	81
Total	**4 002**	**3 846**
Demandes reçues	**3 997**	3 881
Civisme		
Demandes traitées		
Demandes acceptées	**35**	47
Demandes rejetées	**6**	4
Total	**41**	**51**
Demandes reçues	**39**	51

1. Données en date du 31 décembre 2001.
2. Données en date du 31 décembre 2000.

INDEMNISATION EN VERTU DU PROGRAMME *POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER* — La CSST applique, depuis 1981, le programme *Pour une maternité sans danger* prévu par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. L'objectif du programme est de reconnaître à la travailleuse enceinte ou qui allaite la possibilité d'être affectée immédiatement à des tâches sécuritaires quand cette dernière fournit à son employeur un certificat médical attestant l'existence de dangers physiques particuliers pour elle-même en raison de son état de grossesse, ou pour son enfant à naître ou allaité. Si l'employeur est dans l'impossibilité de l'affecter immédiatement à d'autres tâches, elle peut cesser de travailler et recevoir des indemnités jusqu'au moment où il lui offrira une affectation ou, sinon, jusqu'à la date de son accouchement ou de la fin de l'allaitement.

Au cours de 2001, la CSST a reçu 25 003 demandes de prestations reliées à ce programme, soit une augmentation de 6,4 % par rapport aux 23 494 demandes de 2000. En 2001, 23 624 (94,5 %) demandes ont été acceptées. Les principales raisons de refus sont les suivantes : conditions de travail ne comportant pas de danger réel, retrait exercé pour des raisons médicales personnelles sans lien avec le travail, conditions d'admissibilité au programme non satisfaites.

L'évaluation des demandes de prestations par la CSST repose sur une analyse individuelle de chacun des cas soumis. Sa décision s'appuie sur l'information contenue dans le certificat médical, sur l'avis fourni par la Régie régionale de la santé et des services sociaux dans son rapport d'évaluation du poste de travail et sur tout renseignement obtenu en communiquant avec la travailleuse, son médecin traitant et son employeur.

La CSST a ainsi versé 128 millions de dollars à titre d'indemnités à des travailleuses en 2001, soit une augmentation de 17,8 % par rapport à 2000. Le versement des indemnités s'effectue selon les modalités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

LA PRÉVENTION-INSPECTION

DOCUMENTATION — Conformément à son mandat qui consiste à assurer des services d'information documentaire à toutes les clientèles intéressées à la santé et à la sécurité du travail, le Centre de documentation a répondu à 6 306 demandes d'information et prêté 16 864 livres et documents audiovisuels.

Ces activités s'inscrivent dans une démarche qui vise la prise en charge de la prévention par le milieu. En effet, près de 6 500 documents audiovisuels ont été empruntés par des entreprises québécoises pour des activités de sensibilisation ou de formation du personnel.

La banque de données ISST (Information en santé et en sécurité du travail), qui constitue le fichier collectif de documentation en santé et en sécurité du travail au Québec, s'est enrichie de 8 095 nouveaux titres, dont 1 143 proviennent des centres de documentation de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) et des associations sectorielles paritaires (ASP) participantes. La banque de données ISST est accessible par Internet.

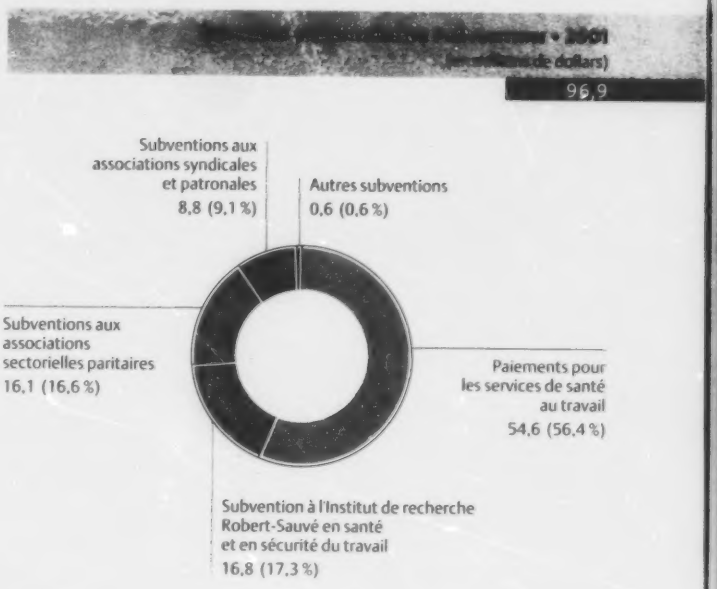
Le Service du répertoire toxicologique a continué de fournir aux intervenants en santé et sécurité du travail l'information nécessaire sur les produits chimiques ou biologiques utilisés au travail. Sa banque de données a été augmentée de près de 500 entrées, pour dépasser les 147 000 produits industriels et commerciaux. En outre, de l'information sur 8 944 substances est maintenant accessible dans son site Web en différents formats d'affichage. En 2001, les fiches portant sur quelque 322 000 produits ont été consultées lors des 70 000 visites faites sur le site.

Les usagers du service peuvent obtenir par téléphone des renseignements qui touchent notamment le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, le refus de travailler, l'échantillonnage et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT). En 2001, 4 965 demandes téléphoniques concernant 9 302 produits ont été traitées.

Le Service du répertoire toxicologique a également continué de participer au programme CARDS mis sur pied dans le cadre de l'International Program on Chemical Safety (IPCS) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL — La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* confie au réseau de la santé publique un rôle de premier plan en matière de santé au travail. Les régies régionales de la santé et des services sociaux ayant signé un contrat spécifique avec la CSST acceptent d'endosser les responsabilités administratives et financières reliées aux subventions accordées par la CSST.

Les budgets consentis au programme de santé au travail ont atteint 54,6 millions de dollars, dont 44,4 millions ont permis de financer les activités des 16 équipes régionales et des 65 équipes locales. Le solde comprend des remboursements de 7 millions à la Régie de l'assurance maladie du Québec pour les services rendus par les médecins et des versements totalisant 2,1 millions à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec pour des services de laboratoire fournis aux équipes de santé au travail. De plus, un montant de 0,2 million a été consacré au remplacement d'instruments de mesure de la qualité de l'air et d'instruments nécessaires à la surveillance environnementale. Afin d'aider les établissements des secteurs qui ne sont pas désignés comme prioritaires à maintenir leur service de santé, la CSST a aussi engagé un montant de 0,9 million pour des subventions qui seront accordées à quelque 200 employeurs.



Les équipes de santé au travail ont transmis à l'IRSST des échantillons sur lesquels 45 279 analyses ont été réalisées.

SUBVENTIONS POUR LA FORMATION ET L'INFORMATION — En 2001, la CSST a attribué 3,9 millions de dollars à 17 associations syndicales et 3,9 millions à 35 associations patronales pour leur permettre de réaliser divers projets de formation et d'information à l'intention de leurs membres. Un montant de 0,5 million a permis la participation d'une association patronale et de trois associations syndicales aux travaux de la CSST.

Au cours de la même année, 12 associations sectorielles paritaires étaient actives dans les secteurs suivants : Administration provinciale, Affaires municipales, Affaires sociales, Construction, Fabrication d'équipements de transport et de machines, Fabrication de produits en métal et électriques, Habillement, Imprimerie, Mines et services miniers, Services automobiles, Textiles primaires, Transport et entreposage.

La CSST a versé en 2001 des subventions totalisant 16,1 millions de dollars à ces 12 associations paritaires. De cette somme, 0,2 million a été versé pour l'application d'une entente, avec l'ASP Construction, visant la délivrance d'attestations aux personnes ayant suivi le cours général de santé et de sécurité sur les chantiers de construction.

NOMBRE DE DOSSIERS D'INTERVENTION EN PRÉVENTION-INSPECTION OUVERTS, SELON LE TYPE D'INTERVENTION, ET DE DOSSIERS DE PROMOTION, SELON LE GENRE D'ACTIVITÉ • 2000-2001

	2001	2000[1]
Dossiers d'intervention en prévention-inspection		
Assistance	**752**	1 055
Enquête	**162**	126
Loi et règlements	**8 439**	7 815
Plainte	**3 701**	3 482
Programme provincial	**200**	739
Programme régional	**0**	0
Refus de travailler	**96**	110
Total	**13 350**	**13 327**
Dossiers de promotion[2]		
Colloque	**3**	1
Exposition	**6**	3
Présentation	**42**	14
Autre ou non codé	**10**	0
Total	**61**	**18**

1. Données révisées au 31 décembre 2001.
2. Depuis 2001, les dossiers de promotion sont comptabilisés séparément. Les données de l'année 2000 ont été recalculées selon cette nouvelle répartition.

NOMBRE D'EMPLOYEURS, D'ÉTABLISSEMENTS ET DE CHANTIERS DE CONSTRUCTION VISITÉS • 2000-2001

	2001	2000
Employeurs	**8 472**	8 056
Établissements	**6 807**	6 583
Chantiers	**4 967**	4 784

NOMBRE DE MESURES PRISES, SELON LE TYPE DE MESURE • 2000-2001

	2001	2000
Dérogations signalées	**26 724**	23 421
Arrêts des machines, fermetures des lieux, scellés apposés	**845**	905
Poursuites intentées	**1 204**	914

INTERVENTIONS DE LA CSST — Au cours de l'année, les équipes régionales de prévention-inspection ont visité 6 807 établissements et 4 967 chantiers. La CSST est intervenue dans 13 350 dossiers. Plus de 90 % des interventions faisaient suite à une plainte ou portaient sur l'application des lois ou des règlements.

En 2001, 61 dossiers de promotion ont été ouverts, dont trois pour la tenue de colloques, six pour l'organisation d'expositions et 42 pour des présentations visant la promotion de la prévention.

Les inspecteurs de la CSST ont signalé 26 724 dérogations en 2001, comparativement à 23 421 en 2000. La CSST a aussi intenté 1 204 poursuites.

		Article 32 de la LATMP				
	Plaintes	Décisions				
Direction régionale	reçues	IRR	CR	REJ	ACC	Total
Île-de-Montréal–1	286	0	256	26	11	293
Île-de-Montréal–2	236	2	198	13	4	217
Île-de-Montréal–3	134	6	104	9	6	125
Île-de-Montréal–4	305	5	287	7	2	301
Total partiel	**961**	**13**	**845**	**55**	**23**	**936**
Longueuil	255	1	182	34	13	230
Saint-Jean-sur-Richelieu	139	1	98	17	8	124
Valleyfield	130	1	119	14	6	140
Yamaska	159	2	160	6	4	172
Total partiel	**683**	**5**	**559**	**71**	**31**	**666**
Abitibi-Témiscamingue	56	3	37	5	8	53
Bas-Saint-Laurent	35	0	27	3	1	31
Chaudière-Appalaches	280	6	166	5	5	182
Côte-Nord	42	0	30	5	0	35
Estrie	114	1	88	14	3	106
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	22	0	19	2	0	21
Lanaudière	151	0	137	16	11	164
Laurentides	215	4	198	30	8	240
Laval	143	3	108	18	8	137
Mauricie et Centre-du-Québec	230	15	197	15	18	245
Outaouais	113	0	78	1	0	79
Québec	373	1	316	30	20	367
Saguenay–Lac-Saint-Jean	83	4	100	1	2	107
Total partiel	**1 857**	**37**	**1 501**	**145**	**84**	**1 767**
Total	**3 501**	**55**	**2 905**	**271**	**138**	**3 369**

LES RECOURS ET LA CONCILIATION — La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) accorde un recours (plainte selon l'article 32) au travailleur qui croit avoir été congédié, suspendu, déplacé, victime de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction parce qu'il a subi une lésion professionnelle ou qu'il a exercé un droit que lui confère la loi. L'article 254 de la loi permet à la CSST de tenter de concilier ce travailleur, s'il y consent, et son employeur. Si la conciliation échoue, la CSST rend une décision.

En 2001, les directions régionales de la CSST ont reçu 3 501 plaintes de cette nature. Au cours de l'année, 2 905 plaintes ont été réglées par la conciliation et 464 ont fait l'objet d'une décision : 138 plaintes ont été acceptées, 271 rejetées et 55 déclarées irrecevables.

L'article 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) prévoit un recours similaire. En 2001, un total de 434 plaintes ont été traitées en vertu de cet article. Au cours de l'année, la conciliation a permis d'en régler 376, alors que 19 ont fait l'objet d'une décision favorable, 30 ont été rejetées et neuf ont été déclarées irrecevables.

Enfin, la CSST a reçu six demandes d'intervention pour l'application du droit au retour au travail prévu par l'article 245 de la LATMP. Au cours de l'année, sept demandes ont été réglées par la conciliation et deux ont fait l'objet d'une décision favorable.

Soulignons que, sur un total de 3 812 plaintes et demandes d'intervention traitées en 2001, le processus de conciliation a permis d'en régler 86 %.

RECOURS ET CONCILIATION – STATISTIQUES SELON LA RÉGION • 2001

Article 227 de la LSST						Article 245 de la LATMP						Total	
Plaintes reçues	Décisions					Plaintes reçues	Décisions						
	IRR	CR	REJ	ACC	Total		IRR	CR	REJ	ACC	Total	Décisions	Plaintes
44	0	44	0	0	44	0	0	0	0	0	0	337	330
32	0	27	2	1	30	1	0	1	0	0	1	248	269
23	1	25	2	6	34	0	0	0	0	0	0	159	157
55	1	51	5	0	57	0	0	0	0	1	1	359	360
154	**2**	**147**	**9**	**7**	**165**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**2**	**1 103**	**1 116**
39	0	17	2	0	19	1	0	0	0	0	0	249	295
10	0	8	1	0	9	1	0	1	0	0	1	134	150
24	0	31	1	0	32	0	0	0	0	0	0	172	154
12	0	15	0	2	17	0	0	0	0	0	0	189	171
85	**0**	**71**	**4**	**2**	**77**	**2**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**744**	**770**
5	2	9	2	1	14	2	0	1	0	0	1	68	63
6	1	5	0	1	7	0	0	0	0	0	0	38	41
7	2	1	0	0	3	0	0	1	0	1	2	187	287
12	0	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	39	54
28	1	30	0	0	31	0	0	1	0	0	1	138	142
0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	1	24	22
8	0	8	0	2	10	0	0	1	0	0	1	175	159
16	0	13	9	1	23	0	0	0	0	0	0	263	231
20	0	8	2	2	12	0	0	0	0	0	0	149	163
18	1	14	2	1	18	0	0	0	0	0	0	263	248
14	0	8	0	1	9	1	0	0	0	0	0	88	128
69	0	54	2	1	57	0	0	0	0	0	0	424	442
19	0	2	0	0	2	0	0		0	0	0	109	102
222	**7**	**158**	**17**	**10**	**192**	**3**	**0**	**5**	**0**	**1**	**6**	**1 965**	**2 082**
461	**9**	**376**	**30**	**19**	**434**	**6**	**0**	**7**	**0**	**2**	**9**	**3 812**	**3 968**

Légende
IRR : Irrecevable
CR : Conciliation réussie
REJ : Rejetée
ACC : Acceptée

La révision administrative

Au 31 décembre 2001, la Direction de la révision administrative avait inscrit 38 929 demandes de révision, soit une augmentation d'environ 5,1 % par rapport aux 37 039 demandes inscrites l'année précédente.

Cette augmentation des demandes de révision a été observée en ce qui a trait à la réparation et au programme *Pour une maternité sans danger*. En 2001, la CSST a inscrit 34 691 demandes de révision en réparation comparativement à 32 540 demandes en 2000, soit une augmentation de 6,6 %. Pour le programme *Pour une maternité sans danger*, les demandes sont passées de 375 en 2000 à 398 en 2001, une augmentation de 6,1 %.

On constate une baisse de 31,3 % des demandes de révision dans les dossiers de prévention-inspection, 278 ayant été inscrites en 2000 et 191 en 2001, et de 5,3 % en financement, leur nombre étant passé de 3 771 en 2000 à 3 572 en 2001.

En 2001, la réparation représentait 89,1 % des demandes inscrites, le financement, 9,2 %, la prévention-inspection, 0,5 %, le programme *Pour une maternité sans danger*, 1 %. De ces demandes, 56,8 % provenaient des travailleurs et 43 % des employeurs, soit une hausse de 1,7 % des demandes provenant des employeurs.

Au cours de l'année, 35 142 décisions ont été rendues. Les demandes des travailleurs ont été agréées dans 13,4 % des cas et celles des employeurs, dans une proportion de 14,7 %.

La Direction de la révision administrative a fermé, en 2001, 43 159 dossiers relatifs à des demandes de révision, ce qui comprend les désistements et les cas d'absence de compétence et de fermeture administrative.

NOMBRE DE DEMANDES DE RÉVISION INSCRITES ET DE DÉCISIONS RENDUES PAR LA DIRECTION DE LA RÉVISION ADMINISTRATIVE • 1999-2001

Demandes de révision inscrites	2001	2000	1999
Réparation			
Demandes des travailleurs	**21 739**	21 183	20 877
Demandes des employeurs	**12 952**	11 357	9 789
Financement			
Demandes des travailleurs	**1**	7	7
Demandes des employeurs	**3 571**	3 764	3 472
Prévention-inspection			
Demandes des travailleurs	**65**	143	110
Demandes des employeurs	**126**	135	207
Programme *Pour une maternité sans danger*			
Demandes des travailleurs	**319**	343	393
Demandes des employeurs	**79**	32	34
Motif indéterminé			
Demandes des travailleurs	**0**	0	1
Demandes des employeurs	**0**	0	0
Total partiel			
Demandes des travailleurs	**22 124**	21 676	21 388
Demandes des employeurs	**16 728**	15 288	13 502
Autres[1]	**77**	75	37
Total	**38 929**	**37 039**	**34 927**

Décisions rendues	2001	2000	1999
Décisions de 1re instance modifiées			
Demandes des travailleurs	**2 655**	2 618	2 902
Demandes des employeurs	**2 252**	1 677	1 591
Total partiel	**4 907**	4 295	4 493
Décisions de 1re instance maintenues			
Demandes des travailleurs	**17 107**	19 094	19 740
Demandes des employeurs	**13 063**	12 927	9 281
Total partiel	**30 170**	32 021	29 021
Total partiel			
Demandes des travailleurs	**19 762**	21 712	22 642
Demandes des employeurs	**15 315**	14 604	10 872
Autres[1]	**65**	41	31
Total	**35 142**	**36 357**	**33 545**
Dossiers clos	**43 159**	**44 437**	**41 179**

1. Demandes faites par une partie autre qu'un travailleur ou un employeur.

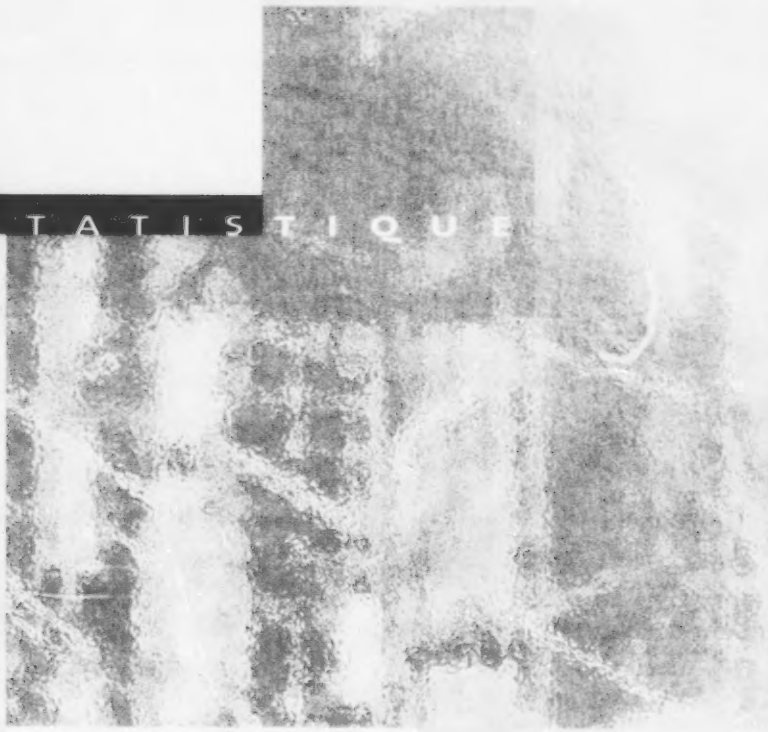
Note : – Données observées au 31 décembre de l'année visée.
Les données publiées dans le rapport d'activité 1999 ont été révisées au 31 décembre 1999 afin de présenter les demandes inscrites au lieu des demandes reçues.

IVAC-Civisme

Les demandes de révision des décisions rendues par la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) sont examinées, sans audition, par le Bureau de la révision administrative IVAC-Civisme.

Au cours de l'année, 664 nouvelles demandes de révision ont été reçues et des décisions ont été rendues dans 775 dossiers. Les principaux motifs de contestation concernent la durée de l'incapacité totale temporaire et le taux du déficit anatomo-physiologique. Pour ce qui est de l'admissbilité légale, les contestations portent sur la notion de faute lourde et l'absence de preuve d'acte criminel. Le Bureau de la révision administrative a maintenu la décision de première instance dans 72 % des cas, la modifiant dans les autres.

APPENDICE STATISTIQUE



Statistiques selon le groupe prioritaire et le secteur d'activité économique • 2001

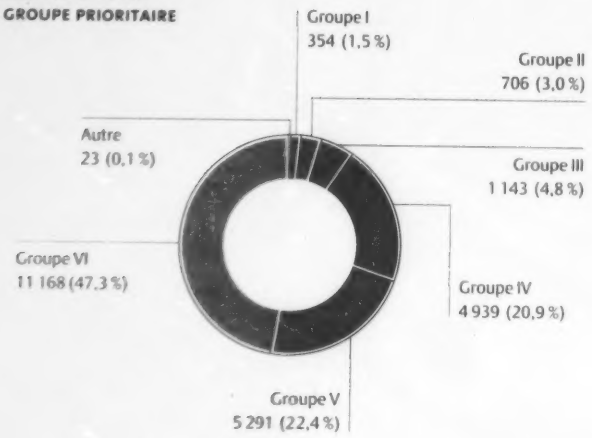
	Établissements[1]	Travailleurs couverts[2]	Dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts en 2001							
			Assistance	Enquête	Loi et règlements	Plainte	Programme provincial	Programme régional	Refus de travailler	Total
Groupe I										
Bâtiment et travaux publics	19 498	n.d.	78	35	4 541	801	38	0	1	5 494
Industrie chimique	703	n.d.	17	4	47	50	1	0	2	121
Forêt et scieries	3 152	n.d.	31	17	228	85	0	0	3	364
Mines, carrières et puits de pétrole	518	n.d.	16	4	105	22	63	0	2	212
Fabrication de produits en métal	2 630	n.d.	28	4	146	134	7	0	5	324
Total partiel	**26 501**	**n.d.**	**170**	**64**	**5 067**	**1 092**	**109**	**0**	**13**	**6 515**
Groupe II										
Industrie du bois (sans scierie)	1 782	n.d.	28	9	187	77	1	0	0	302
Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique	828	n.d.	19	5	94	108	2	0	2	230
Fabrication d'équipement de transport	610	n.d.	14	2	46	51	3	0	2	118
Première transformation des métaux	174	n.d.	18	5	78	43	5	0	8	157
Fabrication de produits minéraux non métalliques	651	n.d.	16	3	53	34	0	0	0	106
Total partiel	**4 045**	**n.d.**	**95**	**24**	**458**	**313**	**11**	**0**	**12**	**913**
Groupe III										
Administration publique	6 245	n.d.	52	6	339	203	0	0	17	617
Industrie des aliments et boissons	1 681	n.d.	29	7	169	135	1	0	4	345
Industrie du meuble et des articles d'ameublement	1 334	n.d.	8	1	93	74	0	0	3	179
Industrie du papier et activités diverses	300	n.d.	32	6	124	47	3	0	0	212
Transport et entreposage	9 921	n.d.	13	5	311	83	0	0	2	414
Total partiel	**19 481**	**n.d.**	**134**	**25**	**1 036**	**542**	**4**	**0**	**26**	**1 767**
Groupe IV										
Commerce	52 928	n.d.	56	15	565	556	63	0	5	1 260
Industrie du cuir	150	n.d.	1	1	2	7	0	0	0	11
Fabrication de machines (sauf électriques)	1 064	n.d.	16	1	44	33	8	0	0	102
Industrie du tabac	19	n.d.	1	0	3	1	0	0	0	5
Industrie textile	709	n.d.	9	3	58	47	0	0	2	119
Total partiel	**54 870**	**n.d.**	**83**	**20**	**672**	**644**	**71**	**0**	**7**	**1 497**
Groupe V										
Autres services commerciaux et personnels	60 914	n.d.	80	9	334	333	0	0	6	762
Communications, transport d'énergie et autres services publics	2 710	n.d.	10	2	110	74	3	0	15	214
Imprimerie, édition et activités annexes	2 470	n.d.	4	3	51	41	0	0	1	100
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	38	n.d.	1	0	12	6	0	0	0	19
Fabrication de produits électriques	817	n.d.	12	2	24	48	0	0	2	88
Total partiel	**66 949**	**n.d.**	**107**	**16**	**531**	**502**	**3**	**0**	**24**	**1 183**
Groupe VI										
Agriculture	13 545	n.d.	4	4	49	29	0	0	1	87
Bonneterie et habillement	1 862	n.d.	7	0	31	42	0	0	0	80
Enseignement et services annexes	6 275	n.d.	48	4	82	111	1	0	0	246
Finances, assurances et affaires immobilières	13 148	n.d.	33	1	205	116	0	0	1	356
Services médicaux et sociaux	17 537	n.d.	57	2	185	223	1	0	9	477
Chasse et pêche	968	n.d.	0	0	0	2	0	0	0	2
Industries manufacturières diverses	1 210	n.d.	9	0	33	53	0	0	0	95
Total partiel	**54 545**	**n.d.**	**158**	**11**	**585**	**576**	**2**	**0**	**11**	**1 343**
Dossiers non codés	**3 026**	**n.d.**	**5**	**2**	**90**	**32**	**0**	**0**	**3**	**132**
Employeurs non assurés	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	**229 417**	**2 877 400**	**752**	**162**	**8 439**	**3 701**	**200**	**0**	**96**	**13 350**

Dossiers ouverts et acceptés selon la catégorie			Décès inscrits[5]	Financement[6]			
Accidents[3]	Maladies[3]	Retraits préventifs[4]		Dossiers d'expérience[7]	Cotisations (millions $)[8]	Masse salariale (millions $)[9]	Taux moyen de cotisation ($)[10]
7 697	274	29	28	32 692	217,0	2 938,4	7,39
1 383	51	159	1	652	13,3	967,0	1,38
3 684	177	40	10	4 494	46,9	1 078,7	4,35
1 375	140	23	33	466	17,3	551,2	3,15
5 992	183	103	2	3 628	48,6	1 521,3	3,19
20 131	**825**	**354**	**74**	**41 932**	**343,1**	**7 056,7**	**4,86**
4 033	142	174	2	2 558	30,7	826,6	3,72
3 731	143	336	1	866	27,6	1 030,2	2,68
4 197	235	129	2	718	34,2	2 162,9	1,58
2 501	148	32	6	208	23,0	1 418,8	1,62
1 568	70	35	4	623	15,5	468,3	3,31
16 030	**738**	**706**	**15**	**4 973**	**131,0**	**5 906,7**	**2,22**
6 731	144	308	10	2 588	62,5	5 747,3	1,09
7 909	692	507	4	1 699	52,4	2 008,8	2,61
2 740	160	173	0	1 401	24,9	680,6	3,65
2 021	107	52	3	732	26,4	1 675,2	1,58
6 514	74	103	18	11 879	89,3	2 724,6	3,28
25 915	**1 177**	**1 143**	**35**	**18 299**	**255,6**	**12 836,5**	**1,99**
20 339	465	4 639	9	47 302	240,8	11 985,7	2,01
346	50	65	0	177	3,1	118,2	2,65
2 829	82	28	4	1 361	24,2	789,0	3,07
63	4	6	0	30	0,7	92,6	0,80
2 025	67	201	2	740	17,0	694,0	2,45
25 602	**668**	**4 939**	**15**	**49 610**	**285,8**	**13 679,5**	**2,09**
14 551	366	4 827	14	58 798	188,9	13 244,4	1,43
3 087	32	50	4	1 917	31,8	3 239,0	0,98
1 266	73	259	0	2 327	18,3	1 295,4	1,41
53	1	3	2	31	1,1	113,0	0,94
1 614	88	152	3	869	22,5	2 165,4	1,04
20 571	**560**	**5 291**	**23**	**63 942**	**262,5**	**20 057,3**	**1,31**
1 377	63	355	4	13 491	20,5	480,0	4,27
1 433	180	826	0	1 935	25,0	1 019,6	2,45
3 598	48	2 487	7	2 234	55,6	7 836,4	0,71
1 276	44	201	0	7 943	33,5	5 050,3	0,66
14 209	163	7 123	2	15 872	127,1	9 559,5	1,33
56	1	2	0	963	2,2	31,2	6,94
1 156	85	174	1	1 277	12,7	527,3	2,41
23 105	**584**	**11 168**	**14**	**43 715**	**276,5**	**24 504,3**	**1,13**
1 202	**627**	**23**	**1**	**384**	**12,0**	**5,5**	**—**
3 441	**107**	**0**	**3**	**—**	**—**	**—**	**—**
135 997	**5 286**	**23 624**	**180**	**222 855**	**1 566,5**	**84 046,5**	**1,86**

1. Établissements qui ont été ouverts pendant au moins une journée en 2001. Ces données peuvent comprendre des établissements qui n'étaient plus exploités, mais dont l'événement de fermeture n'était pas encore notifié à la CSST, ou était notifié mais non encore inscrit. Inversement, elles ne comprennent pas les établissements ouverts quelque temps avant le 31 décembre 2001, mais dont l'événement d'ouverture n'était pas notifié à la CSST, ou était notifié mais pas encore inscrit.
2. Source : CANSIM, Statistique Canada, Enquête sur la population active, série v1654461. Le nombre présenté correspond au nombre de travailleurs en emploi à temps plein. L'estimation est arrondie à la centaine près. En 2001, Statistique Canada a abandonné définitivement la classification type des industries (CTI), remplacée depuis janvier 1999 par le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Pour cette raison, la répartition du nombre de travailleurs selon le secteur d'activité économique n'est plus disponible.
3. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001 et pour lesquels, au 1er mars 2002, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris dans ce nombre.
4. Réclamations relatives au programme *Pour une maternité sans danger* inscrites entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001 et pour lesquelles, au 1er mars 2002, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ».
5. Décès reliés à une lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2001, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001. De ces décès, 94 sont reliés à un accident du travail et 86 à une maladie professionnelle.
6. Employeurs dont la cotisation comprend les protections personnelles.
7. Dossiers d'expérience des employeurs ayant déclaré une masse salariale assurable. Ils comprennent les dossiers qui n'ont été ouverts que durant une partie de l'année 2001.
8. Cotisations estimées au 31 décembre 2001 pour l'année 2001 seulement. Selon les états financiers, les cotisations des employeurs, compte tenu d'ajustements pour les années antérieures, sont estimées à 1 611,1 millions de dollars.
9. Masse salariale assurable pour 2001 inscrite dans les fichiers de la CSST au 31 décembre 2001. Selon les états financiers, la masse salariale assurable pour 2001 est estimée à 84,0 milliards de dollars.
10. Le taux moyen de cotisation est le rapport, en pourcentage, du montant des cotisations estimées pour l'année 2001 seulement, sur la masse salariale assurable estimée pour la même année. Sur la base des états financiers, le taux moyen de cotisation s'établit à 1,89 $. Il diffère du taux décrété fixé à 1,90 $ par 100 $ de masse salariale assurable pour l'année 2001.

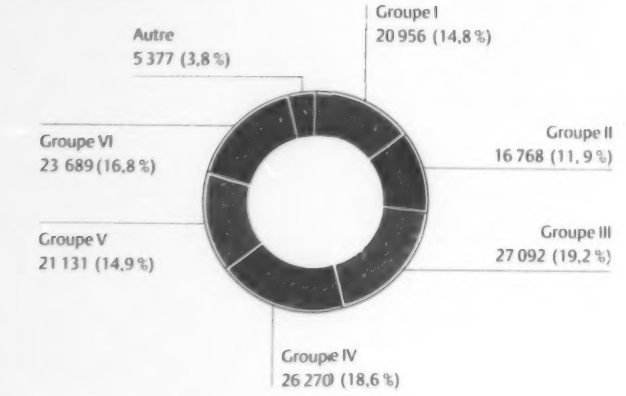
23 624

RÉPARTITION SELON LE GROUPE PRIORITAIRE



141 283

RÉPARTITION SELON LE GROUPE PRIORITAIRE



STATISTIQUES SELON LA RÉGION • 2001

	Établissements[1]
Île-de-Montréal–1	10 760
Île-de-Montréal–2	13 124
Île-de-Montréal–3	8 567
Île-de-Montréal–4	19 658
Total partiel	**52 109**
Longueuil	11 667
Saint-Jean-sur-Richelieu	7 223
Valleyfield	6 508
Yamaska	11 515
Total partiel	**36 913**
Abitibi-Témiscamingue[5]	6 558
Bas-Saint-Laurent	9 129
Chaudière-Appalaches	15 081
Côte-Nord	3 903
Estrie	10 357
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	4 803
Lanaudière	11 543
Laurentides	13 751
Laval	8 475
Mauricie et Centre-du-Québec	18 314
Outaouais	7 372
Québec	20 550
Saguenay–Lac-Saint-Jean	10 559
Région indéterminée	–
Total partiel	**140 395**
Total	**229 417**

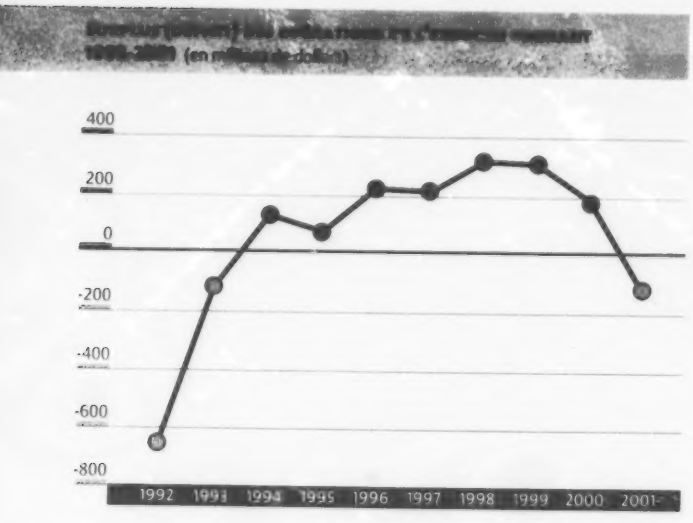
Dossiers d'intervention en prévention-inspection ouverts en 2001								Dossiers de promotion	Dossiers ouverts et acceptés selon la catégorie			Décès inscrits [4]
Assistance	Enquête	Loi et règlements	Plainte	Programme provincial	Programme régional	Refus de travailler	Total		Accidents [2]	Maladies [2]	Retraits préventifs [3]	
68	14	1 201	603	18	0	6	1 910	0	6 577	191	779	11
10	4	93	226	0	0	2	335	0	6 289	157	1 056	2
31	5	285	150	2	0	13	486	7	7 554	84	2 777	3
56	1	149	271	0	0	2	479	0	6 965	106	1 257	5
165	**24**	**1 728**	**1 250**	**20**	**0**	**23**	**3 210**	**7**	**27 385**	**538**	**5 869**	**21**
43	4	526	223	1	0	3	800	3	9 429	249	1 270	11
14	6	139	107	6	0	4	276	8	5 208	313	674	5
6	2	112	56	2	0	6	184	1	5 482	181	521	5
18	15	301	125	1	0	5	465	3	7 385	511	957	6
81	**27**	**1 078**	**511**	**10**	**0**	**18**	**1 725**	**15**	**27 504**	**1 254**	**3 422**	**27**
51	9	332	93	72	0	3	560	1	2 731	118	651	4
21	5	286	44	1	0	2	359	14	3 270	151	764	5
19	10	598	154	53	0	4	838	0	8 934	677	1 649	25
20	13	239	60	1	0	10	343	8	2 012	66	338	4
86	9	534	212	3	0	2	846	0	6 552	300	1 212	15
7	1	84	40	11	0	1	144	1	1 189	72	218	4
37	10	426	89	0	0	4	566	0	8 773	264	909	13
35	6	637	252	4	0	2	936	1	10 647	330	1 290	3
22	4	405	165	6	0	5	607	0	6 735	133	941	11
76	6	478	228	4	0	9	801	11	8 318	472	1 633	11
13	3	321	65	3	0	0	405	0	3 530	155	771	4
51	24	682	337	1	0	9	1 104	1	13 053	583	2 956	12
68	11	611	201	11	0	4	906	2	5 348	173	1 001	15
–	–	–	–	–	–	–	–	–	16	0	–	6
506	**111**	**5 633**	**1 940**	**170**	**0**	**55**	**8 415**	**39**	**81 108**	**3 494**	**14 333**	**132**
752	**162**	**8 439**	**3 701**	**200**	**0**	**96**	**13 350**	**61**	**135 997**	**5 286**	**23 624**	**180**

1. Établissements qui ont été ouverts pendant au moins une journée en 2001. Ces données peuvent comprendre des établissements qui n'étaient plus exploités, mais dont l'événement de fermeture n'était pas encore notifié à la CSST, ou était notifié mais non encore inscrit. Inversement, elles ne comprennent pas les établissements ouverts quelque temps avant le 31 décembre 2001, mais dont l'événement d'ouverture n'était pas notifié à la CSST, ou était notifié mais pas encore inscrit.
2. Dossiers ouverts entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001 et pour lesquels, au 1er mars 2002, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ». Les décès reliés à une lésion professionnelle sont compris dans ce nombre.
3. Réclamations relatives au programme *Pour une maternité sans danger* inscrites entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001 et pour lesquelles, au 1er mars 2002, la dernière décision rendue est « demande d'indemnisation acceptée ».
4. Décès reliés à une lésion professionnelle pour lesquels, au 31 décembre 2001, la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre 2001. De ces décès, 94 sont reliés à un accident du travail et 86 à une maladie professionnelle.
5. Les données sur le Nouveau-Québec sont comprises dans celles sur l'Abitibi-Témiscamingue.

Revenus et dépenses • 1992-2001 (en millions de dollars)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Revenus										
Cotisations des employeurs	1 289,6	1 537,3	1 647,4	1 765,2	1 733,6	1 722,3	1 791,0	1 703,3	1 725,8	**1 611,1**
Revenus de placements et intérêts sur cotisations	378,5	363,7	304,2	453,4	509,8	614,0	614,5	868,6	833,8	**500,5**
Autres revenus	3,1	2,7	6,1	4,1	3,2	1,7	2,1	2,9	1,8	**3,5**
Total	**1 671,2**	**1 903,7**	**1 957,7**	**2 222,7**	**2 246,6**	**2 338,0**	**2 407,6**	**2 574,8**	**2 561,4**	**2 115,1**
Dépenses										
Programmes de réparation	1 576,9	1 396,9	1 112,6	1 435,3	1 287,0	1 302,1	1 202,5	1 253,9	1 298,5	**1 816,4**
Programme *Pour une maternité sans danger*	79,2	83,4	80,8	86,4	88,0	85,3	95,7	107,6	111,1	**134,3**
Programmes de prévention	84,2	86,5	90,7	88,7	85,6	86,3	88,2	87,6	92,1	**96,9**
Frais d'administration	227,9	238,6	250,6	256,0	265,2	299,2	318,6	325,9	343,3	**360,6**
Financement de tribunaux administratifs	28,4	26,6	24,1	23,2	23,0	22,2	39,6	43,3	39,8	**51,1**
Autres frais	42,4	57,6	39,6	39,0	52,9	5,6	13,5	15,2	26,7	**21,0**
Variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	112,7	79,1	165,1	25,3	12,2	16,0	4,9	6,2	–	**(283,8)**
Total	**2 151,7**	**1 968,7**	**1 763,5**	**1 953,9**	**1 813,9**	**1 816,7**	**1 763,0**	**1 839,7**	**1 911,5**	**2 196,5**
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	(480,5)	(65,0)	194,2	268,8	432,7	521,3	644,6	735,1	649,9	**(81,4)**
Composé de :										
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation[1]	175,3	57,8	68,6	203,2	215,6	305,9	334,3	429,7	144,0	**39,1**
Surplus relatif au taux de rendement réel	–	–	–	–	–	–	–	–	324,5	–
Surplus (déficit) des opérations de l'exercice courant	(655,8)	(122,8)	125,6	65,6	217,1	215,4	310,3	305,4	181,4	**(120,5)**

1. Afin de refléter les mécanismes prévus par la politique de capitalisation qui a pour objectif que l'actif soit égal au passif.

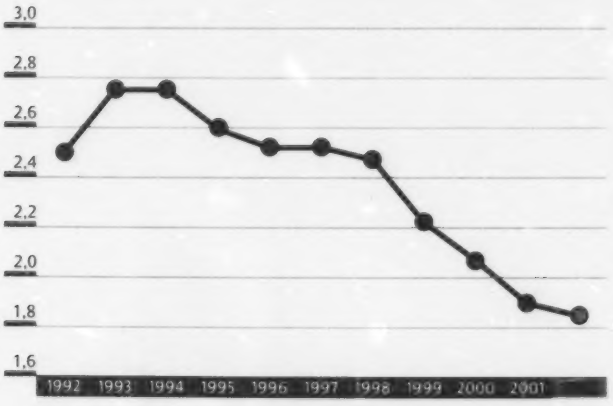


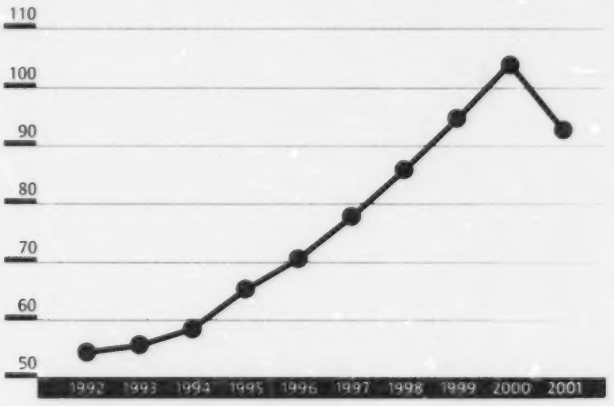
Bilan et autres statistiques financières[1] • 1992-2001

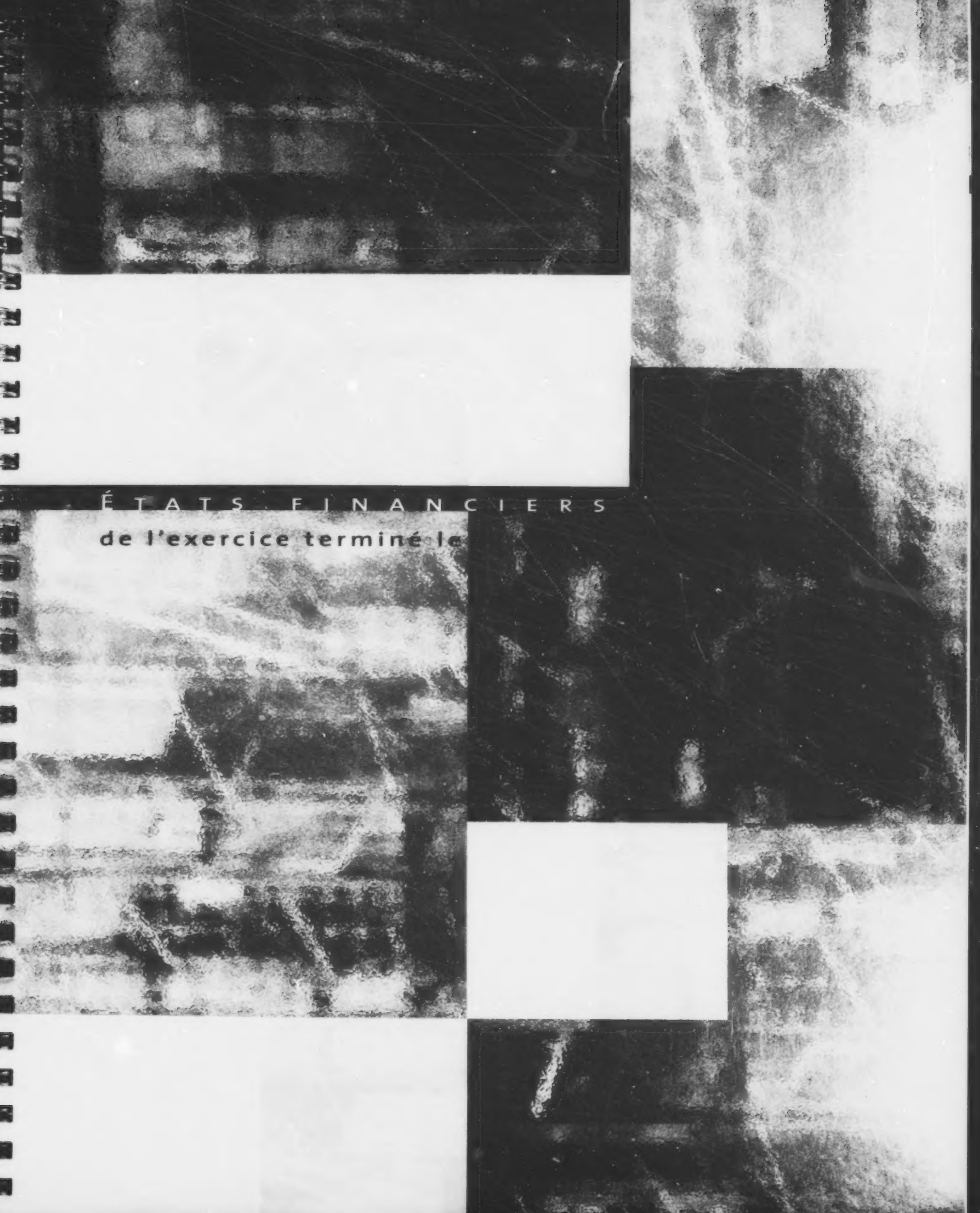
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Actif total (en millions de dollars)	4 091,4	4 384,3	4 636,0	5 230,4	5 607,2	6 318,0	6 999,1	7 809,5	8 462,3	**8 515,3**
Passif total (en millions de dollars)	7 542,6	7 900,5	7 957,9	8 031,7	7 950,3	8 139,9	8 176,4	8 251,7	8 149,8	**9 196,0**
(Déficits) surplus cumulés (en millions de dollars)	(3 451,2)	(3 516,2)	(3 321,9)	(2 801,3)	(2 343,1)	(1 821,9)	(1 177,3)	(442,2)	312,5	**(680,7)**
Fonds confiés à la CDP (en millions de dollars)	3 814,5	4 017,0	4 287,2	4 686,3	5 089,5	6 126,3	6 799,7	7 349,7	8 064,2	**8 173,6**
Provision pour fluctuation du taux de rendement réel (en millions de dollars)	668,3	747,4	912,5	686,0	698,2	714,2	719,1	725,3	–	**628,0**
Passif actuariel (en millions de dollars)	6 471,4	6 677,4	6 606,6	6 859,9	6 982,3	7 142,0	7 191,1	7 253,1	7 877,2	**8 363,0**
Masse salariale assurable (en milliards de dollars)[2]	60,8	61,9	63,5	66,4	67,1	68,7	71,3	74,9	80,2	**84,0**
Salaire maximum annuel assurable	44 500 $	46 500 $	48 000 $	48 000 $	48 500 $	49 000 $	50 000 $	50 500 $	50 500 $	**51 500 $**
Taux moyen de cotisation (décrété)[3]	2,50 $	2,75 $	2,75 $	2,60 $	2,52 $	2,52 $	2,47 $	2,22 $	2,07 $	**1,90 $**
Taux moyen de cotisation (réel)[3,4]	2,24 $	2,50 $	2,73 $	2,63 $	2,54 $	2,56 $	2,53 $	2,27 $	2,12 $	**1,89 $**
Niveau de capitalisation	54,2 %	55,5 %	58,3 %	65,1 %	70,5 %	77,6 %	85,6 %	94,6 %	103,8 %	**92,6 %**

1. Principaux postes.
2. Correspond à la masse salariale définitive estimée en fin d'exercice aux fins de la production des états financiers.
3. Par 100 $ de masse salariale assurable.
4. Ce taux est établi en fonction de la proportion des cotisations dont l'année de tarification correspond à l'exercice financier, sur la masse salariale définitive estimée en fin d'exercice aux fins de la production des états financiers.

Évolution du taux moyen de cotisation décrété 1992-2002 (en dollars)







ÉTATS FINANCIERS

de l'exercice terminé le

Rapport de la direction

La direction de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) dresse les états financiers de l'organisme. Elle est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données, notamment pour ce qui concerne les estimations et les jugements comptables importants. Il lui incombe de choisir des conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. L'information financière contenue ailleurs dans le rapport annuel d'activité est conforme à ces états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon à ce que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière est pertinente et fiable et que les actifs sont adéquatement protégés. À cet égard, la Direction de la comptabilité et des contrôles financiers, à titre de contrôleur de la CSST, développe, propose et assure l'application de contrôles suffisants pour pallier les risques financiers les plus importants. De plus, la Direction de la vérification interne effectue des vérifications périodiques afin de s'assurer que les contrôles exercés sont appropriés, constants et effectués d'une façon uniforme.

Les actuaires de la CSST évaluent chaque année, conformément à de sains principes actuariels, les engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de l'organisme et font état de leurs conclusions au comité de vérification.

Le conseil d'administration a la responsabilité de surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Le comité de vérification, dont les membres ne font pas partie de la direction, assiste le conseil d'administration dans cette tâche. Ce comité rencontre la direction et le vérificateur, examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Un actuaire de la Société Conseil Mercer Limitée a été nommé actuaire-conseil auprès de la CSST. Son rôle consiste à effectuer un examen indépendant de la valeur actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la CSST.

Le Vérificateur général du Québec a vérifié les états financiers de la CSST conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport du vérificateur contient la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

Jacques Lamonde
Président du conseil d'administration
et chef de la direction

Québec, le 15 mars 2002

RAPPORT DU VÉRIFICATEUR

À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

J'ai vérifié le bilan de la Commission de la santé et de la sécurité du travail au 31 décembre 2001 et les états des revenus et dépenses, des déficits cumulés et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la CSST. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la CSST au 31 décembre 2001, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive de l'introduction de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel et expliquée à la note 3, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

COMPARABILITÉ DES ÉTATS FINANCIERS

En 2000 et en 2001, comme il est expliqué à la note 3, la CSST a modifié sa convention comptable relativement à la provision pour fluctuation du taux de rendement réel, changement appliqué les deux fois de façon rétroactive. De plus, comme il est mentionné dans la note 2 F, l'amortissement de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel en 2001 et en 2002 n'est pas établi selon le même mécanisme que celui qui était utilisé précédemment. Le fait de ne pas inscrire de provision dans les états financiers de la CSST au 31 décembre 2000 a permis de présenter des surplus cumulés de 312,5 millions de dollars ; or, son maintien (sans plafonnement à compter du 1er janvier 2000) aurait plutôt donné lieu à la présentation de déficits cumulés de 599,3 millions de dollars au terme de l'exercice, tandis que l'excédent des revenus sur les dépenses de cet exercice aurait diminué de 186,5 millions de dollars. La comptabilisation d'une provision de cette nature en 2001 a eu pour conséquence de réduire l'insuffisance des revenus sur les dépenses de cet exercice de 283,8 millions de dollars ; quant aux déficits cumulés au 31 décembre 2001, qui sont de 680,7 millions de dollars, ils auraient été de 52,7 millions de dollars si la provision n'avait pas été réintroduite.

Même si ces modifications successives de la convention comptable ont été effectuées en conformité avec les principes comptables généralement reconnus du Canada, elles augmentent le risque de confusion quant à l'interprétation des résultats et de la situation financière de la CSST et ne favorisent pas la comparabilité des états financiers d'un exercice à l'autre.

La vérificatrice générale par intérim,

Doris Paradis

Doris Paradis, CA

Québec, le 15 mars 2002

Rapport actuariel relatif aux engagements de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

au 31 décembre 2001

Nous avons fait l'évaluation du passif actuariel de la Commission de la santé et de la sécurité du travail en vue d'établir son bilan au 31 décembre 2001 et son état des revenus et dépenses pour l'année se terminant à cette date. À notre avis, le passif actuariel d'un montant de 8 363 026 000 $ constitue une provision appropriée pour couvrir les paiements futurs des programmes de réparation des lésions professionnelles, du programme *Pour une maternité sans danger*, des frais d'administration de la CSST et des frais de financement des tribunaux administratifs et ce, à l'égard des événements survenus jusqu'au 31 décembre 2001 chez les employeurs tenus de cotiser. L'estimation des paiements futurs au titre de la réparation des lésions professionnelles porte sur les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*, et celle des paiements futurs au titre du programme *Pour une maternité sans danger* porte sur les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

La CSST poursuit un objectif de pleine capitalisation. Cet objectif signifie, pour l'organisme, que l'actif doit être égal au passif sans chercher à maintenir un surplus. L'approche retenue pour la production de ses états financiers et l'évaluation du passif actuariel reflète cette situation. Ainsi, les hypothèses utilisées ont été déterminées selon une approche de la meilleure estimation. Cette approche implique l'absence de marges, tant pour des variations statistiques défavorables que pour une évolution défavorable de l'expérience.

L'hypothèse relative au taux de rendement réel fait toutefois exception à l'approche générale de la meilleure estimation. En effet, en considération de cette particularité des engagements de la CSST à l'effet de garantir l'ajustement de ses indemnités à l'inflation future et dans le but de permettre une plus grande stabilité des taux de cotisation et des résultats financiers, l'hypothèse du taux de rendement réel de 4 % est basée sur des tendances à long terme et un mécanisme permet d'amortir les écarts annuels relatifs au taux de rendement réel.

Le passif actuariel est passé de 7 877 176 000 $ au 31 décembre 2000 à 8 363 026 000 $ au 31 décembre 2001. L'augmentation de 485 850 000 $, composée d'une hausse de 469 127 000 $ pour les programmes de réparation, d'une hausse de 6 333 000 $ pour le programme *Pour une maternité sans danger*, d'une hausse de 5 887 000 $ pour les frais d'administration et d'une hausse de 4 503 000 $ pour le financement des tribunaux administratifs, a été portée à l'état des revenus et dépenses de 2001.

Pour les programmes de réparation, la hausse de 469 127 000 $ comprend une augmentation du passif actuariel de 139 435 000 $ résultant de modifications aux méthodes et aux hypothèses. Cette augmentation résulte principalement de modifications aux hypothèses relatives à l'effet de la fiscalité sur l'évolution des indemnités de remplacement du revenu.

La provision pour fluctuation du taux de rendement réel représente un montant de 628 026 000 $ au 31 décembre 2001. Compte tenu de la politique de capitalisation de la CSST, ce montant de 628 026 000 $ est nécessaire à l'atteinte de l'objectif de pleine capitalisation, lequel garantit les paiements futurs des prestations aux bénéficiaires.

Des informations additionnelles sur l'évaluation de ce passif actuariel sont présentées dans un rapport actuariel plus détaillé.

À notre avis, le montant du passif actuariel a été établi en utilisant des données fiables et suffisantes, des hypothèses appropriées et des méthodes conformes à de sains principes actuariels.

Pierre Hébert, f.i.c.a.
Actuaire
Commission de la santé
et de la sécurité du travail

Gylles Binet, f.s.a., f.i.c.a.
Actuaire
Commission de la santé
et de la sécurité du travail

Québec, le 11 mars 2002

Rapport de l'actuaire-conseil relatif aux engagements de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

en date du 31 décembre 2001

Nous avons revu l'évaluation du passif actuariel de la Commission de la santé et de la sécurité du travail relatif aux engagements de l'organisme en date du 31 décembre 2001 en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la *Loi sur les victimes d'amiantose et de silicose dans les mines et les carrières*, et pour les paiements futurs au titre du programme *Pour une maternité sans danger* prévus dans le cadre de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cette évaluation a été préparée par les actuaires de la CSST.

Le passif actuariel de 8 363 026 000 $ couvre les engagements futurs à l'égard des événements survenus jusqu'au 31 décembre 2001 chez les employeurs tenus de cotiser, incluant les frais d'administration de la CSST et des tribunaux administratifs que nécessitera le respect de ces engagements.

Nous avons aussi vérifié l'établissement de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel qui s'établit à 628 026 000 $ en date du 31 décembre 2001.

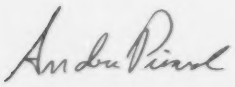
Nous avons examiné la politique de capitalisation de la CSST, les dispositions des lois mentionnées précédemment, la méthodologie et les hypothèses retenues ainsi que leur application à l'évaluation proprement dite. Nous avons également vérifié qu'il existe des procédures appropriées pour assurer que les données utilisées sont fiables et suffisantes pour les calculs actuariels.

Dans le respect des objectifs de la CSST en matière de financement, les hypothèses utilisées dans l'évaluation du passif actuariel ont été établies selon l'approche de la meilleure estimation, à l'exception de l'hypothèse relative au taux de rendement réel qui est fondée sur des tendances à long terme.

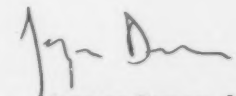
Le passif actuariel de 8 363 026 000 $ qui figure dans le bilan en date du 31 décembre 2001 constitue une provision appropriée de la valeur des engagements de la CSST à cette date, compte tenu de ses objectifs en matière de financement.

Compte tenu de la politique de capitalisation de la CSST, la provision pour fluctuation du taux de rendement réel de 628 026 000 $ en date du 31 décembre 2001 est également appropriée.

À notre avis, le passif actuariel et la provision pour fluctuation du taux de rendement réel sont adéquats et ont été établis en utilisant des hypothèses appropriées et des méthodes conformes à de sains principes actuariels, compte tenu de la politique de capitalisation de la CSST.

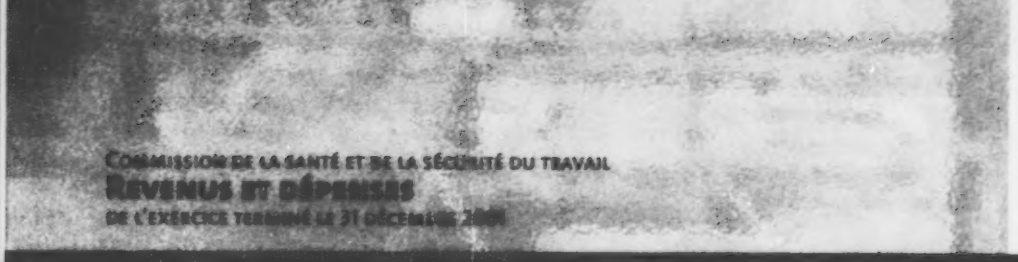


André Picard, f.s.a., f.i.c.a.
Société Conseil Mercer Limitée



Jacques Demers, f.s.a., f.i.c.a.
Société Conseil Mercer Limitée

Québec, le 11 mars 2002



Commission de la santé et de la sécurité du travail
Revenus et dépenses
de l'exercice terminé le 31 décembre 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Revenus		
Cotisations des employeurs (note 4)	**1 611 064**	1 725 830
Revenus de placements et intérêts sur cotisations (note 5)	**500 497**	833 796
Autres revenus	**3 542**	1 774
	2 115 103	2 561 400
Dépenses		
Programmes de réparation (note 6)		
Prestations versées	**1 347 298**	1 261 063
Variation du passif actuariel (note 20)	**469 127**	37 461
	1 816 425	1 298 524
Programme *Pour une maternité sans danger* (note 7)		
Prestations versées	**128 004**	108 648
Variation du passif actuariel (note 20)	**6 333**	2 399
	134 337	111 047
Programmes de prévention (note 8)	**96 851**	92 124
Frais d'administration (note 9)		
Frais de l'exercice	**354 704**	349 005
Variation du passif actuariel (note 20)	**5 887**	(5 678)
	360 591	343 327
Financement de tribunaux administratifs (note 10)		
Contributions de l'exercice	**46 645**	44 378
Variation du passif actuariel (note 20)	**4 503**	(4 663)
	51 148	39 715
Autres frais (note 11)	**20 978**	26 714
Variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel (note 19)	**(283 773)**	—
	2 196 557	1 911 451
(Insuffisance) excédent des revenus sur les dépenses	**(81 454)**	649 949
Composé de :		
Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation	**39 107**	144 030
Surplus relatif au taux de rendement réel	**—**	324 530
(Déficit) surplus des opérations de l'exercice courant (note 12)	**(120 561)**	181 389

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

DÉFICITS CUMULÉS

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001				2000
				(en milliers de dollars)	
	(Déficit) consolidé au 1er janv. 2000	Écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel	Autres éléments cumulés	Total	Total
SURPLUS (DÉFICITS) AU DÉBUT					
Solde déjà établi	(777 880)	911 799	178 624	312 543	(337 406)
Redressement au 1er janvier 2001 (note 3)					
Introduction d'une provision pour fluctuation du taux de rendement réel	—	(911 799)	—	(911 799)	—
Solde redressé	(777 880)	—	178 624	(599 256)	(337 406)
RÉSULTAT RELATIF À L'APPLICATION DE LA POLITIQUE DE CAPITALISATION					
Cotisations des employeurs					
Cotisations relatives à la capitalisation	104 000	—	(27 138)	76 862	(76 227)
Cotisations relatives à la portion capital du solde dû au régime de retraite des fonctionnaires	—	—	—	—	4 627
Cotisations relatives au mode de tarification rétrospectif	—	—	18 775	18 775	(10 672)
	104 000	—	(8 363)	95 637	(82 272)
Intérêts relatifs au mode de tarification rétrospectif	—	—	2 193	2 193	(689)
Intérêts sur (déficits) surplus cumulés	(54 512)	—	10 687	(43 825)	(12 221)
Changement d'hypothèse du taux de rendement réel au 1er janvier 2000	—	—	—	—	255 348
Exploitation de produits et services de commerce électronique	—	—	(14 898)	(14 898) *	(16 136)
	49 488	—	(10 381)	39 107	144 030
SURPLUS RELATIF AU TAUX DE RENDEMENT RÉEL	—	—	—	—	324 530
(DÉFICIT) SURPLUS DES OPÉRATIONS DE L'EXERCICE COURANT					
Surplus relatif aux besoins financiers de l'année courante	—	—	801	801	83 430
(Déficit) surplus relatif aux besoins financiers des années antérieures	—	—	(121 362)	(121 362)	97 959
	—	—	(120 561)	(120 561)	181 389
(INSUFFISANCE) EXCÉDENT DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	49 488	—	(130 942)	(81 454)	649 949
(DÉFICITS) SURPLUS À LA FIN	(728 392)	—	47 682	(680 710)	312 543

* Ce montant de 14 898 445 $ correspond à la dépense de l'exercice 2001 (2000 : 16 135 955 $) pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique. Cette dépense est déduite du montant de 50 000 000 $ affecté à cette fin à même le surplus des opérations de l'exercice courant de 1997. Après imputation de cette dépense, le solde disponible à cette fin pour le prochain exercice s'établit à 7 124 358 $ (2000 : 22 022 803 $).

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

BILAN

AU 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
ACTIF		
Encaisse	3 471	7 757
Cotisations à recevoir et autres créances (note 13)	304 638	352 996
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec (note 14)	8 173 598	8 064 151
Solde de prix de vente d'un immeuble (note 15)	5 886	6 828
Immobilisations (note 16)	27 678	30 588
	8 515 271	8 462 320
PASSIF		
Chèques en circulation	20 502	22 892
Créditeurs et frais courus	30 829	43 944
Cotisations perçues d'avance	20 307	31 703
Provision pour congés de maladie, vacances et départs assistés (note 17)	74 859	73 878
Provision pour remboursements de cotisations (note 18)	46 616	88 313
Dépôts des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	11 816	11 871
Provision pour fluctuation du taux de rendement réel (note 19)	628 026	–
Passif actuariel (note 20)	8 363 026	7 877 176
	9 195 981	8 149 777
(DÉFICITS) SURPLUS CUMULÉS	(680 710)	312 543
	8 515 271	8 462 320

ENGAGEMENTS ET ÉVENTUALITÉ (note 22)

Pour le conseil d'administration,

Gilles Taillon

Henri Massé

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

FLUX DE TRÉSORERIE

DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2001

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
(Insuffisance) excédent des revenus sur les dépenses	**(81 454)**	649 949
Ajustements pour :		
Amortissement des immobilisations	**12 748**	13 189
Gain sur aliénations d'immobilisations	**(63)**	(85)
Variation de la provision pour congés de maladie, vacances et départs assistés	**981**	3 594
Variation de la provision pour remboursements de cotisations	**(41 697)**	(40 154)
Variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	**(283 773)**	–
Augmentation du passif actuariel	**485 850**	29 519
Gain sur dispositions d'unités de participation – Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**(39 442)**	–
Amortissement – Valeur axée sur la valeur marchande – Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**(161 846)**	(432 883)
	(108 696)	223 129
Variation des éléments hors caisse :		
Cotisations à recevoir et autres créances	**48 358**	62 559
Revenus de placements à recevoir – Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec	**24 617**	26 629
Créditeurs et frais courus	**(13 115)**	10 317
Cotisations perçues d'avance	**(11 396)**	(2 466)
Dépôts des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	**(55)**	(513)
	48 409	96 526
Flux de trésorerie (utilisés pour les) provenant des activités d'exploitation	**(60 287)**	319 655
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT		
Remboursement – Solde dû pour le Régime de retraite des fonctionnaires	**–**	(4 627)
Flux de trésorerie utilisés pour les activités de financement	**–**	(4 627)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec :		
Acquisitions de dépôts à participation	**(327 573)**	(1 007 913)
Produit de disposition de dépôts à participation	**441 192**	–
Gains et pertes réalisés sur placements par la Caisse	**99 782**	459 829
Encaissement du solde de prix de vente d'un immeuble	**942**	877
Acquisitions d'immobilisations	**(9 874)**	(12 162)
Produit d'aliénations d'immobilisations	**99**	115
Flux de trésorerie provenant (utilisés pour les) des activités d'investissement	**204 568**	(559 254)
Augmentation (diminution) des espèces et quasi-espèces	**144 281**	(244 226)
Insuffisance des espèces et quasi-espèces au début	**(356 370)**	(112 144)
Insuffisance des espèces et quasi-espèces à la fin (note 21)	**(212 089)**	(356 370)

1. CONSTITUTION, FONCTIONS ET FINANCEMENT

La Commission de la santé et de la sécurité du travail, personne morale au sens du Code civil, a été instituée le 13 mars 1980 par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1). Elle a pour fonctions, dans le cadre de l'application de cette loi, d'élaborer, de proposer et de mettre en œuvre des politiques relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs de façon à assurer une meilleure qualité des milieux de travail. Elle perçoit des employeurs les sommes nécessaires à l'application de cette loi.

La CSST a confié à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec la responsabilité de concevoir, de coordonner et d'exécuter des activités de recherche pouvant contribuer à la réalisation des objectifs de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. À cette fin, la CSST verse annuellement une subvention d'équilibre budgétaire à l'Institut.

La CSST a en outre pour fonction, dans le cadre de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* (L.R.Q., chapitre A-3) et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), de cotiser annuellement, conformément à son mode de financement et après expertise actuarielle, les employeurs aux taux applicables aux unités dans lesquelles leurs activités sont classées, ou aux taux personnalisés qui leur sont applicables ou, le cas échéant, selon le *Règlement sur l'ajustement rétrospectif de la cotisation*.

La CSST a également pour fonction, dans le cadre de l'application de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (L.R.Q., chapitre I-6) et de la *Loi visant à favoriser le civisme* (L.R.Q., chapitre C-20), de verser aux bénéficiaires des prestations ou d'autres indemnités. Les sommes nécessaires à l'application de ces lois lui sont remboursées par le gouvernement du Québec.

MODE DE FINANCEMENT

La CSST choisit son mode de financement d'après la méthode qu'elle estime appropriée pour lui permettre de faire face à ses dépenses dès leur échéance et d'éviter que les employeurs soient injustement obérés par la suite à cause des paiements à faire pour la réparation des lésions professionnelles survenues auparavant.

La CSST applique un mode de tarification tenant davantage compte du double mandat que lui confère la loi, soit celui d'agent de prévention et celui d'assureur public.

La CSST détermine annuellement par règlement des unités de classification qu'elle regroupe en secteurs.

En vue de fixer la cotisation, la CSST classe les activités de chaque employeur dans une ou plusieurs unités, conformément aux règles qu'elle détermine par règlement. Fixée suivant les principes de base de l'assurance, la cotisation varie en fonction du risque associé à l'activité exercée par l'employeur et du coût des lésions professionnelles.

Le taux de cotisation d'un employeur est établi selon un des trois modes suivants : la tarification au taux de l'unité, la tarification au taux personnalisé et le mode de tarification rétrospectif.

L'assujettissement de l'employeur à l'un ou l'autre de ces modes de tarification varie en fonction de l'importance de sa cotisation.

La tarification au taux de l'unité

La cotisation est calculée à partir du taux de l'unité dans laquelle sont classées les activités exercées par l'entreprise. Le taux de l'unité est fixé à partir du taux moyen provincial et du coût des lésions professionnelles associées à l'unité.

La tarification au taux personnalisé

La cotisation est calculée à partir d'un taux personnalisé, c'est-à-dire que le taux de l'unité dans laquelle les activités de l'entreprise sont classées est rajusté pour tenir compte des efforts de l'employeur en matière de prévention et de retour au travail des victimes de lésions professionnelles.

Le mode de tarification rétrospectif

L'objectif de ce mode de tarification est de faire correspondre le mieux possible la cotisation annuelle de l'employeur aux dépenses réelles pour des lésions professionnelles qui lui sont associées. En conséquence, sa cotisation pour une année sera ajustée ultérieurement pour tenir compte du coût réel des lésions professionnelles survenues dans son entreprise au cours de cette même année.

Politique de capitalisation

Le concept de pleine capitalisation retenu par la CSST signifie que l'actif doit être égal au passif, sans viser à maintenir un surplus.

En conséquence, des mesures sont prévues afin de rééquilibrer dans les meilleurs délais l'actif et le passif tout en respectant les objectifs d'équité, de stabilité et de prévention.

Ces mesures entraînent des ajustements à la cotisation des employeurs et sont présentées séparément dans la note sur les cotisations des employeurs.

La politique de capitalisation, modifiée en décembre 2001, prévoit principalement les modalités suivantes :

- introduire, au 1er janvier 2001, une provision pour fluctuation du taux de rendement réel à un niveau correspondant au solde des « écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel » au 31 décembre 2000, tel que présenté séparément dans l'état des surplus cumulés à cette dernière date ;
- amortir, avec intérêts, sur une période de huit ans, les écarts relatifs au taux de rendement réel portés à la provision pour fluctuation du taux de rendement réel. Toutefois, les montants d'amortissement des écarts relatifs au taux de rendement réel des années antérieures considérés dans les années 2001 et 2002 ont été établis selon le mécanisme d'amortissement adopté en mai 2000 lors de la révision de la politique de capitalisation ;
- amortir, avec intérêts, les surplus ou déficits relatifs aux besoins financiers de l'année courante, dans les trois prochaines tarifications ou selon l'application du mode rétrospectif ;
- amortir, avec intérêts, les déficits relatifs aux besoins financiers des années antérieures, dans les prochaines tarifications sur une période de cinq ans ;
- amortir, avec intérêts, le déficit consolidé au 1er janvier 2000, compte tenu des modalités déjà prévues aux tarifications de 2001 et 2002, jusqu'en 2013. Cependant, pour l'année 2003, il est prévu de surseoir à l'amortissement de ce déficit ;
- affecter à la réduction du déficit consolidé au 1er janvier 2000, les surplus relatifs aux besoins financiers des années antérieures.

Niveau de capitalisation

Le niveau de capitalisation se situe au 31 décembre 2001 à 92,60 % comparativement à 103,83 % au 31 décembre 2000. Ces pourcentages ont été établis en fonction de la proportion de l'actif sur le passif.

2. Conventions comptables

Les états financiers de la CSST ont été dressés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

a) Cotisations des employeurs

Les revenus de cotisations sont établis sur la base d'une estimation des cotisations ultimes. Cette estimation vise à prendre en considération la masse salariale ainsi que la classification ultime de chaque employeur. Elle vise également à prendre en considération, tant pour les employeurs assujettis au mode de tarification personnalisé qu'à ceux qui sont assujettis au mode de tarification rétrospectif, les débours qui seront finalement imputés dans le cadre de l'application de ces modes de tarification.

b) Revenus de placements

Les gains et pertes réalisés sur les placements du fonds particulier à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont reportés et amortis.

De plus, la différence au 31 décembre entre la valeur marchande des dépôts à participation et leur coût est inscrite graduellement aux livres.

Cet amortissement et cette inscription graduelle, présentés dans les revenus de l'exercice, sont calculés selon la méthode de l'amortissement linéaire sur une période de cinq ans.

c) Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

Les fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec comprennent, d'une part, les dépôts à participation dans un fonds particulier de la Caisse et les revenus à recevoir y afférents et, d'autre part, un emprunt à court terme du fonds général de la Caisse et les intérêts courus y afférents.

Les dépôts à participation au fonds particulier sont inscrits à une valeur axée sur la valeur marchande, laquelle est constituée du coût d'acquisition des unités de dépôts à participation augmenté des inscriptions graduelles de la différence entre la valeur marchande des dépôts et leur coût, et diminué de la partie non amortie des gains et pertes réalisés sur placements par la Caisse.

d) Immobilisations

Les immobilisations sont présentées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Édifices	2,5 %
Ameublement et équipement	10 %
Matériel roulant	25 %
Équipement et logiciels informatiques	20 %
Système de télécommunications	20 %
Améliorations locatives	Durée du bail

e) Provision pour remboursements de cotisations

Provision relative aux ajustements définitifs des cotisations des employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif

L'objectif du mode de tarification rétrospectif est de faire correspondre le mieux possible la cotisation annuelle de l'employeur aux dépenses réelles de lésions professionnelles qui lui sont associées. En conséquence, sa cotisation pour une année sera ajustée ultérieurement pour tenir compte du coût réel des lésions professionnelles survenues dans son entreprise au cours de cette même année.

La CSST inscrit annuellement à titre de provision pour remboursements de cotisations l'estimation de l'ajustement définitif des cotisations de l'année antérieure, ainsi que la révision de l'estimation des années antérieures à l'égard de cette provision. La variation annuelle de cette provision est appliquée aux revenus de cotisations des employeurs.

Cependant, cette provision ne tient pas compte de l'ajustement définitif de l'année courante compte tenu de l'incertitude reliée à cet ajustement.

f) Provision pour fluctuation du taux de rendement réel

La provision pour fluctuation du taux de rendement réel constitue un mécanisme d'atténuation des fluctuations économiques qui permet d'éviter des fluctuations trop importantes du taux moyen de cotisation et des résultats financiers en plus de viser un rééquilibrage de l'actif et du passif sur une période définie.

Cette provision est constituée des surplus ou déficits relatifs à l'hypothèse du taux de rendement réel. Cette hypothèse, fixant le taux à 4 % par année, est utilisée pour déterminer la valeur présente des paiements futurs sujets à revalorisation. La variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel est présentée séparément dans l'état des revenus et dépenses.

Les surplus ou déficits relatifs au taux de rendement réel inscrits à la provision portent intérêt à compter de l'exercice suivant leur constatation et sont amortis sur une période de huit ans à compter du deuxième exercice suivant leur inclusion dans la provision. Ce délai de deux ans est nécessaire étant donné que la tarification de l'année qui suit l'exercice concerné est déjà établie.

Toutefois, les montants d'amortissement des écarts relatifs au taux de rendement réel des années antérieures considérés dans les tarifications de 2001 et de 2002 ont été établis selon le mécanisme d'amortissement adopté en mai 2000 lors de la révision de la politique de capitalisation. Par conséquent, le premier montant d'amortissement des surplus constatés pour 1999 et 2000 représente le montant nécessaire pour combler l'écart créé par l'application de ce mécanisme d'amortissement différent. Le solde non amorti de ces surplus est par ailleurs amorti sur la période restante de sept ans avec intérêts au moyen de montants annuels constants.

g) Passif actuariel

Ce passif comprend la valeur présente estimative de tous les paiements futurs qui seront effectués relativement aux lésions professionnelles et aux travailleuses enceintes ou qui allaitent, survenus au cours du présent exercice et des exercices antérieurs, chez les employeurs tenus de cotiser.

Ce passif comprend des provisions pour les demandes de prestations en instance et pour l'indemnisation des victimes d'accidents du travail dont la demande parviendra à la CSST après le présent exercice. Il inclut aussi des provisions pour l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles qui sont actuellement indemnisées et celles qui le seront éventuellement à la suite d'une rechute, d'une récidive ou d'une aggravation.

Ce passif comprend une provision pour les frais d'administration futurs ainsi que pour les contributions futures de la CSST au financement de tribunaux administratifs, à l'égard d'événements survenus en date de la fin de l'exercice financier.

Les hypothèses économiques sont établies à partir d'un taux de rendement réel à long terme de 4 %.

h) Espèces et quasi-espèces

La politique de la CSST consiste à présenter dans les espèces et quasi-espèces les soldes bancaires incluant les découverts bancaires dont les soldes fluctuent souvent entre le découvert et le disponible et la marge de crédit servant à combler les déficits de caisse mensuels.

i) Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que la CSST ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

2. [illegible]

Introduction d'une provision pour fluctuation du taux de rendement réel

En 2000, la CSST avait modifié de façon rétroactive sa convention comptable relativement à la provision pour fluctuation du taux de rendement réel. Cette provision, dont le calcul reposait jusqu'alors sur un mécanisme de plafonnement par rapport au passif actuariel, a été éliminée. À compter du présent exercice, compte tenu des changements apportés à la politique de capitalisation décrite dans la note 1, la CSST introduit au 1er janvier 2001 une provision pour fluctuation du taux de rendement réel sans plafonnement. De plus, comme il est mentionné dans la note 2 F, l'amortissement de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel en 2001 et en 2002 n'est pas établi selon le même mécanisme que celui qui était utilisé précédemment.

L'application rétroactive de cette convention comptable sans plafonnement établirait le solde de cette provision à 2 100 000 000 $ au 1er janvier 2001. Cependant, cette application rétroactive ne refléterait pas l'impact des décisions de gestion prises au fil des ans conformément à la politique de capitalisation alors en vigueur qui limitait la provision à 10 % du passif actuariel pour les exercices antérieurs à 2000. Si l'on tient compte de ces décisions, le solde s'établit plutôt à 911 799 000 $ et correspond au solde des « écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel » au 31 décembre 2000, présenté séparément dans l'état des surplus cumulés à cette dernière date.

L'effet de cette modification sur les états financiers des exercices 2000 et antérieurs a été comptabilisé au 1er janvier 2001 directement dans l'état des déficits cumulés de l'exercice terminé le 31 décembre 2001. Les états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2000 n'ont pas été redressés pour tenir compte de cette modification.

Cette modification a pour effet d'augmenter (diminuer) les postes suivants des états financiers de l'exercice terminé le 31 décembre 2001 :

	2001
	(en milliers de dollars)
Revenus et dépenses	
Dépenses	
Variation de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel	**(283 773)**
Insuffisance des revenus sur les dépenses	**(283 773)**
Bilan	
Passif	
Provision pour fluctuation du taux de rendement réel	**628 026**
Déficits cumulés	**628 026**

Compte tenu de ce qui précède, dans l'hypothèse où cette provision pour fluctuation du taux de rendement réel n'aurait pas été introduite, l'insuffisance des revenus sur les dépenses serait de 365 227 000 $ pour l'exercice terminé au 31 décembre 2001. Pour leur part, les déficits cumulés seraient de 52 684 000 $ au 31 décembre 2001.

4. COTISATIONS DES EMPLOYEURS

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Cotisations relatives à l'année de tarification courante *		
Opérations courantes	1 758 538	1 772 800
Application de la politique de capitalisation		
Capitalisation relative au déficit consolidé au 1er janvier 2000	104 000	121 900
Ajustement de la cotisation des employeurs non assujettis au mode de tarification rétrospectif résultant de l'amortissement de surplus d'exercices antérieurs	(27 138)	(39 436)
Ajustement résultant de l'amortissement de la provision pour fluctuation du taux de rendement réel **	(247 700)	(158 691)
Cotisation relative à la portion capital du solde dû au régime de retraite des fonctionnaires	—	4 627
	(170 838)	(71 600)
	1 587 700	1 701 200
Cotisations relatives aux années de tarification antérieures		
Opérations courantes		
Ajustements des cotisations	25 923	28 602
(Diminution) augmentation résultant d'une variation de la provision pour remboursements de cotisations	(21 334)	6 700
	4 589	35 302
Application de la politique de capitalisation relativement au mode de tarification rétrospectif		
Augmentation (diminution) résultant d'une variation de la provision pour remboursements de cotisations	18 775	(10 672)
	23 364	24 630
	1 611 064	1 725 830

* Les cotisations pour l'année de tarification 2001 sont établies sur la base d'une masse salariale assurable cotisable estimée à 84 000 000 000 $ alors que celles qui se rapportaient à l'année de tarification 2000 avaient été établies sur la base d'une masse salariale estimée à 80 200 000 000 $ à la fin de l'exercice précédent.

** Pour l'année 2000, il s'agit de l'ajustement résultant de l'amortissement des « écarts cumulés relatifs au taux de rendement réel » présentés séparément dans l'état des surplus cumulés de l'exercice terminé le 31 décembre 2000.

5. REVENUS DE PLACEMENTS ET INTÉRÊTS SUR [illegible]

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Revenus de placements		
Dépôts à participation dans un fonds particulier de la Caisse de dépôt et placement du Québec		
Revenus attribués par la Caisse	**411 981**	824 186
Moins :		
Gains réalisés sur placements par la Caisse	**99 783**	459 829
	312 198	364 357
Plus :		
Amortissement des gains et pertes réalisés sur placements par la Caisse	**195 125**	222 758
Amortissement de la différence entre la valeur marchande des unités de dépôts à participation et leur coût	**(33 279)**	210 125
	474 044	797 240
Intérêts sur dépôts à court terme à la Caisse	**—**	311
Intérêts sur emprunts à court terme à la Caisse	**(7 598)**	(8 060)
	466 446	789 491
Intérêts sur soldes bancaires et autres	**586**	267
	467 032	789 758
Intérêts sur cotisations		
Exigés	**41 936**	47 981
Accordés	**(8 471)**	(3 943)
	33 465	44 038
	500 497	833 796

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Dépense à l'égard des lésions professionnelles survenues au cours de l'exercice		
Prestations versées	293 004	279 731
Variation du passif actuariel	891 638	859 021
	1 184 642	1 138 752
Dépense à l'égard des lésions professionnelles survenues au cours d'exercices antérieurs		
Prestations versées	1 054 294	981 332
Variation du passif actuariel	(422 511)	(821 560)
	631 783	159 772
	1 816 425	1 298 524

La dépense à l'égard des programmes de réparation se répartit comme suit :		
Prestations versées		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	488 354	451 387
Postréadaptation	310 239	281 678
	798 593	733 065
Assistance médicale et frais de réadaptation	297 717	281 695
Préjudice corporel	87 133	79 627
Incapacité permanente	108 928	112 589
Décès	40 628	38 784
Stabilisation économique et sociale	14 299	15 303
	1 347 298	1 261 063
Variation du passif actuariel	469 127	37 461
	1 816 425	1 298 524

Lors de la tarification, le coût des programmes de réparation, établi en date du 1er juillet, est l'une des données prises en compte pour l'établissement annuel des besoins financiers devant être comblés par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1er juillet 2001 des programmes de réparation liés aux événements survenus en 2001 est établi à 1 156 630 000 $ alors que ce coût en date du 1er juillet 2000 pour les événements survenus en 2000 avait été établi à la fin de l'exercice 2000 à 1 114 720 000 $.

7. [illegible]

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Dépense à l'égard des retraits préventifs survenus au cours de l'exercice		
Prestations versées	83 734	70 828
Variation du passif actuariel	44 646	38 352
	128 380	109 180
Dépense à l'égard des retraits préventifs survenus au cours d'exercices antérieurs		
Prestations versées	44 270	37 820
Variation du passif actuariel	(38 313)	(35 953)
	5 957	1 867
	134 337	111 047

Lors de la tarification, le coût du programme *Pour une maternité sans danger*, établi en date du 1er juillet, est l'une des données prises en compte pour l'établissement annuel des besoins financiers devant être comblés par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1er juillet 2001 du programme *Pour une maternité sans danger* à l'égard des retraits préventifs de 2001 est établi à 126 794 000 $ alors que le coût, en date du 1er juillet 2000 des retraits préventifs de 2000 avait été établi à la fin de l'exercice 2000 à 107 818 000 $.

8. [illegible] DE PRÉVENTION

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Paiements pour les services de santé au travail	54 583	53 229
Subvention à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec	16 736	15 260
Subventions pour la formation et l'information :		
Associations sectorielles paritaires	16 127	14 965
Associations syndicales et patronales	8 799	8 066
Autres	606	604
	96 851	92 124

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Frais de l'exercice		
Traitements et avantages sociaux	224 159	217 933
Formation et perfectionnement	953	1 000
Frais de déplacement	10 584	9 388
Postes, messageries et télécommunications	7 376	8 798
Communications et information	3 957	3 880
Services professionnels – Administration et informatique	44 355	41 192
Entretien et réparations – Équipement informatique	26 294	27 460
Entretien et réparations – Immobilisations et autres	3 817	4 370
Matériel et fournitures	5 666	5 330
Location d'espaces	20 344	19 698
Location d'équipement – Informatique	2 897	3 052
Location d'équipement – Autres	960	844
Assurances, taxes et énergie	1 853	1 961
Autres frais et services	2 428	2 379
Amortissement – Immobilisations	12 748	13 189
	368 391	360 474
Moins :		
Frais imputés		
Gouvernement du Québec, pour l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*	6 087	4 769
Gouvernement du Canada et ses organismes, pour l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	4 269	3 752
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	2 768	2 174
Autres frais imputés	563	774
	13 687	11 469
	354 704	349 005
Variation du passif actuariel	5 887	(5 678)
	360 591	343 327

Lors de la tarification, le coût des frais d'administration, établi en date du 1er juillet, est l'une des données prises en compte pour l'établissement annuel des besoins financiers devant être comblés par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût en date du 1er juillet 2001 des frais d'administration pour l'année de tarification 2001 est établi à 334 204 000 $ alors que le coût, en date du 1er juillet 2000, des frais d'administration de l'année de tarification 2000 avait été établi à la fin de l'exercice 2000 à 329 422 000 $.

10. FINANCEMENT DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Contributions de l'exercice		
Commission des lésions professionnelles	47 701	45 278
Tribunal administratif du Québec	43	36
	47 744	45 314
Moins :		
Frais imputés		
Gouvernement du Québec, pour l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*	—	36
Gouvernement du Canada et ses organismes, pour l'administration de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	667	570
Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations	432	330
	1 099	936
	46 645	44 378
Variation du passif actuariel	4 503	(4 663)
	51 148	39 715

Lors de la tarification, le coût du financement des tribunaux administratifs, établi en date du 1er juillet, est l'une des données prises en compte pour l'établissement annuel des besoins financiers devant être comblés par les cotisations des employeurs. Aux fins des présents états financiers, le coût du financement des tribunaux administratifs en date du 1er juillet 2001 pour l'année de tarification 2001 est établi à 40 848 000 $ alors que le coût, en date du 1er juillet 2000, du financement des tribunaux administratifs pour l'année de tarification 2000 avait été établi à la fin de l'exercice 2000 à 38 231 000 $.

11. AUTRES ÉLÉMENTS

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Créances douteuses *	20 978	26 406
Régime de retraite des fonctionnaires		
Intérêts sur solde dû	—	308
	20 978	26 714

* Les créances douteuses de l'exercice établies à 20 978 000 $ comprennent une somme de 36 978 000 $ à l'égard des cotisations des employeurs et des sommes versées en trop pour la réparation des lésions professionnelles, diminuée d'un montant de 16 000 000 $ afin de tenir compte des sommes reçues en 2001 du gouvernement du Québec relativement aux exercices antérieurs comme suite à l'entente intervenue à l'égard des frais d'inspection. En 2000, les créances douteuses d'un montant de 26 406 000 $ comprenaient une somme de 41 406 000 $ à l'égard des cotisations des employeurs et des sommes versées en trop pour la réparation des lésions professionnelles, diminuée d'un montant de 15 000 000 $ reçu du gouvernement du Québec à l'égard des frais d'inspection relatifs aux exercices antérieurs.

12. Déficit des opérations de l'exercice courant

Le déficit des opérations de l'exercice courant représente les surplus ou déficits eu égard à la tarification réalisés au cours de l'exercice courant, qui devront faire l'objet d'ajustements à la cotisation des employeurs dans les années subséquentes, et ce, en conformité avec la politique de capitalisation décrite dans la note 1.

Le déficit des opérations de l'exercice courant s'explique par les variations suivantes eu égard à la tarification :

	2001	
	Surplus (déficits) (en milliers de dollars)	
Variations – besoins financiers de l'année courante		
Cotisations *	61 538	139 592
Autres revenus	3 542	1 774
Programmes de réparation **	(42 430)	(46 820)
Programme *Pour une maternité sans danger*	(13 394)	(12 218)
Programmes de prévention	(2 451)	(1 124)
Frais d'administration	4 696	5 378
Financement de tribunaux administratifs	(1 748)	7 369
Créances douteuses	(8 978)	(13 406)
	775	80 545
Intérêts courus du 1er juillet au 31 décembre sur les variations relatives aux besoins financiers de l'année courante	26	2 885
	801	83 430
Variations – besoins financiers des années antérieures		
Cotisations	4 589	35 302
Programmes de réparation ***	(140 783)	36 880
Programme *Pour une maternité sans danger*	(4 643)	(551)
Frais d'administration	20 304	20 936
Financement de tribunaux administratifs	(829)	5 392
	(121 362)	97 959
(Déficit) surplus des opérations de l'exercice courant	(120 561)	181 389

* Les cotisations pour l'année de tarification 2001 sont estimées à un niveau supérieur de 61 538 000 $ à celui initialement estimé, ce qui constitue un surplus. Ce surplus résulte essentiellement d'une activité économique différente, dont une masse salariale cotisable supérieure de 4,7 % à celle initialement prévue. À cette activité économique différente devrait correspondre une hausse du coût des programmes de réparation d'environ 33 400 000 $.

** Lors de la tarification, le coût en date du 1er juillet 2001 pour les lésions professionnelles de 2001 a été établi à 1 114 200 000 $. Ce même coût est établi à 1 156 630 000 $ dans les présents états financiers, ce qui signifie un déficit de 42 430 000 $. Une portion de 23 200 000 $ de ce déficit est due aux changements fiscaux survenus depuis la tarification. L'autre portion, soit 19 230 000 $, est principalement attribuable à une hausse du coût des indemnités de remplacement du revenu en période de consolidation médicale et réadaptation.

Ce déficit de 19 230 000 $ doit toutefois être considéré en relation avec le fait que les différences observées dans l'activité économique auraient dû entraîner une hausse d'environ 33 400 000 $ du coût des programmes de réparation.

*** Le déficit de 140 783 000 $ pour les programmes de réparation à l'égard des lésions survenues avant 2001 comprend deux éléments principaux. Premièrement, un déficit de 163 855 000 $ a trait à l'impact des changements fiscaux sur les indemnités de remplacement du revenu. D'une part, les données de 2001 ont permis de constater que l'impact des changements annoncés l'an passé est plus élevé que prévu pour les personnes qui reçoivent une indemnité réduite de remplacement du revenu, ce qui se traduit par un déficit de 76 277 000 $. D'autre part, les nouveaux changements annoncés à la fin de mars 2001 à la fiscalité provinciale impliquent un déficit supplémentaire estimé à 87 578 000 $. Deuxièmement, un surplus de 36 566 000 $ est attribuable aux indemnités de remplacement du revenu versées en période de consolidation médicale et de réadaptation. Ce surplus concerne principalement les indemnités versées suite à des rechutes, récidives ou aggravations et reflète l'évolution à la baisse au cours des dernières années du nombre de rechutes, récidives ou aggravations.

13. Cotisations à recevoir et autres créances

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Cotisations à recevoir	**298 844**	342 871
Estimation des revenus courus de cotisations	**32 388**	37 941
Sommes à recevoir du gouvernement du Québec pour l'inspection	**—**	16 000
Surpayés de prestations des programmes de réparation à recevoir	**26 046**	25 032
Autres créances	**7 760**	11 452
	365 038	433 296
Moins :		
Provision pour créances douteuses	**60 400**	80 300
	304 638	352 996

14. Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Fonds particulier		
Dépôts à participation – au coût (2001 : 6 816 304 unités ; 2000 : 6 919 202 unités) (Valeur marchande en milliers de dollars, 2001 : 8 036 044 ; 2000 : 9 115 181)	**7 578 236**	7 652 413
Plus :		
Partie amortie de la différence entre la valeur marchande des dépôts et leur coût	**1 214 690**	1 247 969
	8 792 926	8 900 382
Moins :		
Partie non amortie des gains et pertes réalisés sur placements par la Caisse	**468 463**	563 805
Dépôts à participation à une valeur axée sur la valeur marchande	**8 324 463**	8 336 577
Revenus à recevoir	**44 193**	68 809
	8 368 656	8 405 386
Fonds général		
Emprunt à court terme à taux variable et intérêts courus *	**(195 058)**	(341 235)
	8 173 598	8 064 151

Les dépôts à participation dans un fonds particulier à la Caisse de dépôt et placement du Québec sont exprimés en unités. Ces unités sont encaissables moyennant préavis, selon les modalités des règlements de la Caisse et selon les ententes spécifiques avec la CSST, à la valeur marchande de l'avoir net du fonds particulier à la fin de chaque mois. À la clôture de chaque période mensuelle du fonds particulier, la Caisse attribue à la CSST le revenu net de placement ainsi que les gains et pertes réalisés sur placements.

La partie non amortie de la différence entre la valeur marchande des dépôts et leur coût représente une perte de 756 881 759 $ au 31 décembre 2001 (2000 : un gain de 214 799 465 $).

* La CSST a obtenu de la Caisse une marge de crédit de 350 millions de dollars pour combler les déficits de caisse mensuels. Elle porte un taux d'intérêt basé sur le taux de rendement du compte de dépôt à vue au jour le jour majoré de 0,5 %. Le taux d'intérêt était de 2,3 % au 31 décembre 2001 (2000 : 5,9 %). Cette marge de crédit expire en 2003.

15. Solde de prix de vente d'un immeuble

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Garanti par cession transport de subvention à être versée par le gouvernement du Québec, remboursable par annuités de 1 454 705 $, échéant le 31 décembre 2006, taux 7,5 %	5 886	6 828

16. Immobilisations

	2001			2000
			(en milliers de dollars)	
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Terrains	749	—	749	749
Édifices	10 369	7 033	3 336	3 602
Ameublement et équipement	17 166	12 824	4 342	3 072
Matériel roulant	992	798	194	155
Équipement et logiciels informatiques	102 397	85 473	16 924	21 021
Système de télécommunications	8 327	6 223	2 104	1 975
Améliorations locatives	4 488	4 459	29	14
	144 488	116 810	27 678	30 588

17. Provision pour congés de maladie, vacances et départs assistés

	2001				
				(en milliers de dollars)	
	Congés de maladie	Vacances	Départs assistés	Total	Total
Solde au début	48 142	22 391	3 345	73 878	70 284
Dépenses de l'exercice	10 192	18 296	23	28 511	29 594
Utilisation de l'exercice	(7 708)	(16 723)	(3 099)	(27 530)	(26 000)
Solde à la fin	50 626	23 964	269	74 859	73 878

18. Provision pour remboursements de cotisations

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Provision relative aux ajustements définitifs des cotisations des employeurs assujettis au mode de tarification rétrospectif		
Solde au début	**88 313**	128 467
Variation de l'exercice		
Estimation de l'ajustement définitif de l'année antérieure	**(18 775)**	10 672
Révision d'estimation des années précédant l'année antérieure	**21 334**	(6 700)
Intérêts	**8 383**	3 869
	10 942	7 841
Remboursements effectués		
Cotisations	**(39 947)**	(36 402)
Intérêts	**(12 692)**	(11 593)
	(52 639)	(47 995)
Solde à la fin	**46 616**	88 313

19. Provision pour fluctuation du taux de rendement réel

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Solde au début	**–**	–
Redressement (note 3)		
Introduction d'une provision pour fluctuation du taux de rendement réel	**911 799**	–
Solde au début redressé	**911 799**	–
(Diminution) augmentation de l'exercice		
Déficit relatif au taux de rendement réel	**(95 337)**	–
Intérêts	**59 264**	–
	(36 073)	–
Amortissement servant à ajuster la cotisation des employeurs *	**(247 700)**	–
Variation de l'exercice	**(283 773)**	–
Solde à la fin	**628 026**	–

* L'application systématique de la méthode d'amortissement linéaire des écarts relatifs au taux de rendement réel des années antérieures sur huit ans représenterait un montant de 178 014 000 $ pour l'exercice 2001.

Toutefois, compte tenu que les écarts relatifs au taux de rendement réel sont amortis à compter du deuxième exercice suivant leur inclusion à la provision, l'application du mécanisme d'amortissement de ces écarts décrit dans la politique de capitalisation en vigueur au moment de l'adoption de la tarification de 2001, établit le montant d'amortissement à 247 700 000 $, soit une augmentation de 69 686 000 $ sur les résultats de l'exercice.

Ainsi, en conformité avec la politique de capitalisation décrite dans la note 1, le montant d'amortissement imputé aux résultats de l'exercice est de 247 700 000 $.

20. PASSIF ACTUARIEL

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Solde au début	**7 877 176**	7 847 657
Variation du passif actuariel		
Programmes de réparation		
Évolution du passif actuariel	**329 692**	230 999
Modification à l'hypothèse du taux de rendement réel	**—**	(242 306)
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	**139 435**	48 768
	469 127	37 461
Programme *Pour une maternité sans danger*		
Évolution du passif actuariel	**6 333**	3 141
Modifications aux hypothèses non économiques et aux méthodes de calcul du passif actuariel	**—**	(742)
	6 333	2 399
Frais d'administration		
Évolution du passif actuariel	**5 887**	5 239
Modification à l'hypothèse du taux de rendement réel	**—**	(10 917)
	5 887	(5 678)
Financement de tribunaux administratifs		
Évolution du passif actuariel	**4 503**	(2 538)
Modification à l'hypothèse du taux de rendement réel	**—**	(2 125)
	4 503	(4 663)
	485 850	29 519
Solde à la fin	**8 363 026**	7 877 176
Ce passif actuariel se répartit comme suit à l'égard des indemnités accordées par la CSST :		
Programmes de réparation		
Remplacement du revenu		
Consolidation médicale et réadaptation	**1 069 989**	1 029 906
Postréadaptation	**4 077 524**	3 650 592
	5 147 513	4 680 498
Assistance médicale et frais de réadaptation	**892 587**	825 075
Préjudice corporel	**264 902**	253 920
Incapacité permanente	**1 049 016**	1 090 920
Décès	**283 847**	312 701
Stabilisation économique et sociale	**84 941**	90 565
	7 722 806	7 253 679
Programme *Pour une maternité sans danger*	**45 583**	39 250
Frais d'administration	**454 367**	448 480
Financement de tribunaux administratifs	**140 270**	135 767
	8 363 026	7 877 176

21. Flux de trésorerie

Espèces et quasi-espèces

Les espèces et les quasi-espèces figurant dans l'état des flux de trésorerie comprennent les montants comptabilisés suivants :

	2001	
	(en milliers de dollars)	
Encaisse	3 471	7 757
Chèques en circulation	(20 502)	(22 892)
Fonds confiés à la Caisse de dépôt et placement du Québec – Emprunt à court terme à taux variable et intérêts courus (note 14)	(195 058)	(341 235)
Insuffisance des espèces et quasi-espèces	(212 089)	(356 370)
Intérêts versés au cours de l'exercice	53 128	40 879

Ces intérêts versés sont déjà soit inclus dans certaines catégories de dépenses, soit présentés distinctement dans les notes complémentaires aux états financiers.

22. Engagements et éventualité

Engagements

Baux pour location d'espaces

La CSST est engagée en vertu de baux pour location d'espaces pour une somme de 200 496 702 $ au 31 décembre 2001 (2000 : 198 448 690 $). Ces baux s'échelonnent jusqu'en 2016 avec possibilité de renouvellement à l'échéance. Une clause prévoit la révision des loyers en fonction des hausses de frais d'exploitation ou de taxes.

Les versements au cours des cinq prochains exercices, basés sur le montant des loyers au 31 décembre 2001, sont :

2002	19 239 495 $
2003	18 642 761
2004	18 339 023
2005	17 814 993
2006	17 808 995

Contrats de location d'équipement et contrats de service

La CSST est engagée en vertu de divers contrats de location d'équipement et contrats de service pour une somme estimée à 47 143 001 $ au 31 décembre 2001 (2000 : 33 830 361 $). Abstraction faite du contrat spécifique pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique dont il est fait mention ci-dessous, ces contrats, qui s'échelonnent sur une période de un à trois ans, prévoient des versements annuels de :

2002	32 875 407 $
2003	10 631 478
2004	3 636 117

Acquisition de produits et services de commerce électronique

En 1995, la CSST a signé une entente cadre avec le consortium Banque Nationale, Desjardins et Bell Canada en vue de l'acquisition de produits et services de commerce électronique. Cette entente permet, d'une part, à la CSST d'améliorer son service à la clientèle et elle représente, d'autre part, un impact économique et technologique favorable au développement de l'expertise québécoise en matière de commerce électronique, en plus de contribuer au développement de produits en langue française exportables à moyen terme au sein de la francophonie mondiale.

À l'égard de l'exploitation de produits et services de commerce électronique, la CSST a autorisé un engagement financier de 50 000 000 $ réparti sur une période de sept ans et demi. Au 31 décembre 1997, ce montant a été affecté, à même le surplus des opérations de l'exercice courant de 1997 et selon un mécanisme d'amortissement sans intérêt, au financement des dépenses à encourir au cours des prochains exercices financiers pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique.

Au 31 décembre 2001, un contrat spécifique avait été signé pour un montant de 49 700 000 $ se terminant en 2002 pour l'exploitation de produits et services de commerce électronique. Le solde de l'engagement relatif à ce contrat s'établit, au 31 décembre 2001, à 6 989 586 $.

Éventualité

Entreprises de compétence fédérale

La Cour suprême du Canada a, dans son jugement du 26 mai 1988, décidé que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale. Comme suite à ce jugement, la CSST a remboursé aux employeurs concernés les cotisations indûment perçues, y compris un intérêt annuel de 5 %.

Toutefois, des actions ont été intentées en Cour supérieure du Québec par plusieurs entreprises de transport extra-provinciales qui se considèrent de compétence fédérale. Elles réclament le remboursement intégral des cotisations qu'elles ont versées à la CSST pour les années 1981 à 1988 inclusivement et non pas seulement la partie de la cotisation s'appliquant à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ces entreprises demandent en outre que les sommes qui leur seraient éventuellement remboursées portent intérêt au taux fixé suivant l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu* au lieu du taux de 5 % établi par la CSST. Ces actions totalisent environ 46 000 000 $ sans compter les intérêts.

À l'égard de cette éventualité, la CSST n'est pas en mesure d'estimer le montant pouvant en résulter.

23. Employeurs tenus personnellement au paiement des prestations

En vertu des dispositions particulières prévues par le chapitre X de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* à l'égard des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, la CSST verse des prestations aux travailleurs victimes de lésions professionnelles au nom de cette catégorie d'employeurs. Ces employeurs remboursent à la CSST les prestations versées en leur nom et paient leur quote-part des frais qu'elle engage pour l'application du chapitre X sous forme d'un pourcentage des prestations versées.

Compte tenu qu'elles sont recouvrées intégralement, les prestations présentes et futures afférentes aux événements survenus en date de fin de l'exercice financier ne sont pas présentées dans l'état des revenus et dépenses ni dans le bilan de la CSST. Toutefois, les sommes perçues pour financer les frais engagés par la CSST pour l'application du chapitre X sont appliquées en réduction des frais d'administration.

Les prestations facturées par la CSST aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations se chiffrent à 15 958 441 $ en 2001 comparativement à 14 913 742 $ en 2000.

En vertu de l'article 334 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, tous les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations doivent conclure avec une personne morale et maintenir en vigueur un contrat d'assurance, de cautionnement ou de garantie par lequel cette personne s'engage à assumer le paiement des prestations aux bénéficiaires en cas de défaut de l'employeur.

Conformément à l'article 344 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, lorsqu'un employeur et son assureur ou la personne qui s'est portée caution ou garante du paiement des prestations sont disparus ou insolvables, la CSST paie au bénéficiaire les prestations dues. Pour couvrir les sommes qu'elle a ainsi payées, la CSST peut imposer aux employeurs tenus personnellement au paiement des prestations une cotisation additionnelle.

Toutefois, la CSST n'a pas évalué ni inscrit à son passif la valeur des engagements relatifs aux demandes de prestations des employeurs tenus personnellement au paiement des prestations, étant donné qu'il est très peu probable que tous les employeurs tenus personnellement au paiement des prestations ainsi que leurs assureurs ou les personnes qui se sont portées caution ou garantes du paiement des prestations disparaissent ou deviennent insolvables.

24. Autres mandats de la CSST

En vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C., 1985, chapitre G-5), et conformément à une entente avec le gouvernement du Canada, la CSST indemnise les fonctionnaires fédéraux victimes de lésions professionnelles. Le gouvernement du Canada et ses organismes remboursent ces indemnités à la CSST et lui paient les frais qu'elle engage à cet égard.

De plus, outre les mandats relatifs à la santé et à la sécurité du travail et à l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles, le gouvernement du Québec a également confié à la CSST la responsabilité d'indemniser les victimes en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*. Le gouvernement du Québec rembourse à la CSST les indemnités versées et lui paie les frais qu'elle engage à cet égard.

Les prestations facturées par la CSST à ce titre se répartissent comme suit :

	2001	2000
	(en milliers de dollars)	
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État	**12 720**	11 295
Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels et Loi visant à favoriser le civisme	**42 065**	36 355
	54 785	47 650

Compte tenu qu'elles sont recouvrées intégralement, les prestations présentes et futures afférentes aux événements survenus en date de la fin de l'exercice financier ne sont pas présentées dans l'état des revenus et dépenses ni dans le bilan de la CSST. Toutefois, les sommes perçues pour financer les frais engagés par la CSST pour l'application de ces lois sont appliquées en réduction des frais d'administration.

25. Opérations entre apparentés

La CSST est apparentée à tous les ministères et tous les fonds spéciaux ainsi qu'à tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec, ou soumis soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La CSST n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations, à l'exception de celles qui sont présentées dans la note 8 à l'égard des subventions au titre de la prévention accordées à l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec, dans la note 10 concernant le financement de la Commission des lésions professionnelles et du Tribunal administratif du Québec, dans les notes 11 et 13 à l'égard du suivi des frais d'inspection pour les exercices antérieurs, ainsi que l'opération présentée dans la note 24 à l'égard de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* et de la *Loi visant à favoriser le civisme*, ne sont pas divulguées distinctement dans les états financiers.

26. Cotisations aux régimes de retraite à titre d'employeur

Les employés de la CSST participent au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) lesquels sont administrés par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances. Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les obligations de la CSST envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations pour services courants à titre d'employeur. Les cotisations de la CSST imputées aux dépenses de l'exercice s'élèvent à 6 570 157 $ (2000 : 6 265 007 $).

27. Chiffres comparatifs

Certains chiffres de 2000 ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée en 2001.

Bureaux de la CSST

Siège social

524, rue Bourdages
C. P. 1200
Succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7E2
Tél. (418) 266-4850
Téléc. (418) 266-4398

Centre administratif

1199, rue De Bleury
C. P. 6056
Succursale Centre-ville
Montréal (Québec)
H3C 4E1
Tél. (514) 906-3852

Visitez le site Web de la CSST : www.csst.qc.ca

Directions régionales

Abitibi-Témiscamingue

33, rue Gamble Ouest
Rouyn-Noranda (Québec)
J9X 2R3
Tél. (819) 797-6191
1 800 668-2922
Téléc. (819) 762-9325

2e étage
1185, rue Germain
Val-d'Or (Québec)
J9P 6B1
Tél. (819) 354-7100
1 800 668-4593
Téléc. (819) 874-2522

Bas-Saint-Laurent

180, rue des Gouverneurs
C. P. 2180
Rimouski (Québec)
G5L 7P3
Tél. (418) 725-6100
1 800 668-2773
Téléc. (418) 727-3948

Chaudière–Appalaches

777, rue des Promenades
Saint-Romuald (Québec)
G6W 7P7
Tél. (418) 839-2500
1 800 668-4613
Téléc. (418) 839-2498

Côte-Nord

Bureau 236
700, boulevard Laure
Sept-Îles (Québec)
G4R 1Y1
Tél. (418) 964-3900
1 800 668-5214
Téléc. (418) 964-8230

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau (Québec)
G4Z 2Z4
Tél. (418) 294-7300
1 800 668-0583
Téléc. (418) 294-8691

Estrie

Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke (Québec)
J1J 2C3
Tél. (819) 821-5000
1 800 668-3090
Téléc. (819) 820-3927

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

163, boulevard de Gaspé
Gaspé (Québec)
G4X 2V1
Tél. (418) 368-7800
1 800 668-6789
Téléc. (418) 360-8375

200, boulevard Perron Ouest
C. P. 939
New Richmond (Québec)
G0C 2B0
Tél. (418) 392-5091
1 800 668-4595
Téléc. (418) 392-5406

Île-de-Montréal

1, complexe Desjardins
Tour sud, 30e étage
C. P. 3
Succursale Place-Desjardins
Montréal (Québec)
H5B 1H1
Tél. (514) 906-3000
Télécopieurs
Montréal–1
(514) 906-3131
Montréal–2
(514) 906-3232
Montréal–3
(514) 906-3330
Montréal–4
(514) 906-3434

Lanaudière

432, rue De Lanaudière
C. P. 550
Joliette (Québec)
J6E 7N2
Tél. (450) 753-2600
1 800 461-4489
Téléc. (450) 756-6832

Laurentides

6e étage
85, rue De Martigny Ouest
Saint-Jérôme (Québec)
J7Y 3R8
Tél. (450) 431-4000
1 800 465-2234
Téléc. (450) 432-1765

Laval

1700, boulevard Laval
Laval (Québec)
H7S 2G6
Tél. (450) 967-3200
Téléc. (450) 668-1174

Longueuil

25, boulevard La Fayette
Longueuil (Québec)
J4K 5B7
Tél. (450) 442-6200
1 800 668-4612
Téléc. (450) 928-5624

Mauricie et Centre-du-Québec

Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières (Québec)
G8Z 4J9
Tél. (819) 372-3400
1 800 668-6210
Téléc. (819) 371-6952

Outaouais

15, rue Gamelin
C. P. 454
Hull (Québec)
J8Y 6P2
Tél. (819) 778-8600
1 800 668-4483
Téléc. (819) 772-3966

Québec

730, boulevard Charest Est
C. P. 4900
Succursale Terminus
Québec (Québec)
G1K 7S6
Tél. (418) 266-4000
1 800 668-6811
Téléc. (418) 266-4015

Saguenay–Lac-Saint-Jean

Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
C. P. 5400
Chicoutimi (Québec)
G7H 6P8
Tél. (418) 696-5200
1 800 668-0087
Téléc. (418) 545-3543

Complexe du Parc
6e étage
1209, boulevard
du Sacré-Cœur
C. P. 47
Saint-Félicien (Québec)
G8K 2P8
Tél. (418) 679-5463
1 800 668-6820
Téléc. (418) 679-5931

Saint-Jean-sur-Richelieu

145, boulevard Saint-Joseph
C. P. 100
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec)
J3B 6Z1
Tél. (450) 359-2100
1 800 668-2204
Téléc. (450) 359-1307

Valleyfield

9, rue Nicholson
C. P. 478
Salaberry-de-Valleyfield
(Québec)
J6S 4V7
Tél. (450) 377-6200
1 800 668-2550
Téléc. (450) 377-8228

Yamaska

2710, rue Bachand
C. P. 430
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7B8
Tél. (450) 771-3900
1 800 668-2465
Téléc. (450) 773-8126

66, rue Court
Granby (Québec)
J2G 4Y5
Tél. (450) 378-7971
Téléc. (450) 776-7256

26, place Charles-De
Montmagny
Sorel-Tracy (Québec)
J3P 7E3
Tél. (450) 743-2727
Téléc. (450) 746-1036